

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA

Departamento de SOCIOLOGÍA I
(Cambio Social)

Título de la Tesis:

*El empresariado femenino en España.
Riesgo económico e identidad femenina.*

Autor, don *Marcial Romero López*

Director, don *Carlos Moya Valgañón*

Madrid, 1993.

A *Zapy, Chamo y Ayani*

A *mis padres*

con todo mi cariño.

Índice

Prólogo.....	8
---------------------	----------

INTRODUCCIÓN.....	16
<i>Génesis y desarrollo del proyecto de investigación.....</i>	<i>17</i>

EL EMPRESARIADO FEMENINO EN ESPAÑA.....	67
--	-----------

Primera Parte (Análisis Cuantitativo)

1.- Mujeres ocupadas.....	70
1.1.- <i>Evolución de las ocupadas.....</i>	<i>71</i>
1.2.- <i>Actividad ocupacional.....</i>	<i>81</i>
1.3.- <i>Determinantes estratégicos de la situación laboral de la mujer (Formación, Edad, Estado Civil y Fecundidad).....</i>	<i>91</i>
2.- Empleadoras y autónomas.....	106
2.1.- <i>Evolución.....</i>	<i>107</i>
2.2.- <i>Actividad económica.....</i>	<i>112</i>
2.3.- <i>Carácter empleador de la empresa femenina.....</i>	<i>125</i>
2.4.- <i>Aspectos sociobiográficos (Formación y Edad).....</i>	<i>130</i>

Segunda Parte (Análisis Cualitativo)

3.- Problemática empresarial femenina.....	148
3.1.- <i>Cambio de la función materna.....</i>	<i>152</i>
3.2.- <i>¿Feminización o masculinización?.....</i>	<i>155</i>
3.3.- <i>Emoción/producción y teoría de los sentimientos.....</i>	<i>159</i>
3.4.- <i>Acceso a la empresa y falta de preparación.....</i>	<i>162</i>
3.5.- <i>Dialéctica de la dependencia: desconfianza e insolidaridad.....</i>	<i>164</i>
3.6.- <i>La respuesta política.....</i>	<i>167</i>
4.- Actividad empresarial.....	171
4.1.- <i>Introducción.....</i>	<i>172</i>
4.2.- <i>Génesis de la actividad empresarial.....</i>	<i>180</i>
4.3.- <i>Actividad empresarial.....</i>	<i>185</i>
4.4.- <i>Aspectos sociobiográficos.....</i>	<i>199</i>
5.- Las otras empresarias: Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas.....	207
5.1.- <i>Introducción.....</i>	<i>208</i>
5.2.- <i>Oportunidades.....</i>	<i>220</i>
5.3.- <i>Obstáculos.....</i>	<i>243</i>
5.4.- <i>¿Qué opinan los directivos?.....</i>	<i>266</i>

Tercera Parte (Ensayo)

6.- Riesgo económico e identidad femenina.....	282
6.1.- <i>El motivo de realización.....</i>	<i>283</i>
6.2.- <i>Riesgo económico e identidad femenina.....</i>	<i>291</i>
6.3.- <i>La respuesta emocional al riesgo.....</i>	<i>307</i>
6.4.- <i>La actividad empresarial como experiencia total.....</i>	<i>312</i>

Cuarta Parte (Proposiciones)

7.- Hipótesis conclusivas..... 319

BIBLIOGRAFÍA..... 341

APÉNDICES..... I

Apéndice I: Cuadro sintético de las investigaciones realizadas. II

Apéndice II: Cuestionario para entrevistas en profundidad..... IV

Apéndice III: Gráficos..... XVIII

Índice de Cuadros

1.- Evolución de la Población Activa Ocupada (PAO), 1976-1992.....	72
1.1.- Evolución de la PAO, 1964-1992.....	74
1.2.- Evolución estructural de las Ocupadas, 1976-1992.....	77
1.3.- Evolución estructural de los Ocupados, 1976-1992.....	78
2.- Actividad de la PAO.....	82
2.1.- Actividad de las Ocupadas.....	84
2.2.- Actividad de los Ocupados.....	85
2.3.- Saldo estructural por sexo de la actividad de la PAO, 1976-1992.....	87
3.- Formación de la PAO.....	92
3.1.- Formación de las Ocupadas.....	94
3.2.- Formación de los Ocupados.....	95
4.- Edad de la PAO.....	98
4.1.- Edades de las Ocupadas.....	100
4.2.- Edades de los Ocupados.....	101
5.- Tasa de actividad femenina por estado civil.....	103
6.- Evolución del empleo dependiente e independiente, 1976-1992.....	108
7.- El empresariado en España, 1976-1992.....	110
8.- Actividad empresarial (Empleadores y Autónomos).....	113
8.1.- Actividad empleadora femenina.....	115
8.2.- Actividad autónoma femenina.....	116
8.3.- Subsectores más importantes de creación empresarial y autoempleo femeninos.....	118
8.4.- Actividad empleadora masculina.....	119
8.5.- Actividad autónoma masculina.....	120
8.6.- Crecimiento del empresariado terciario.....	121
8.7.- Evolución de la actividad empresarial.....	122
9.- Formación de las empleadoras.....	131
9.1.- Formación de las autónomas.....	132
9.2.- Formación de los empleadores.....	134
9.3.- Formación de los autónomos.....	135
9.4.- Evolución de la estructura formativa del empresariado, 1976/1985/1992.....	137
9.5.- Saldo neto de la evolución formativa del empresariado.....	137
10.- Edades de las empleadoras.....	140
10.1.- Edades de las autónomas.....	141
10.2.- Edades de los empleadores.....	143
10.3.- Edades de los autónomos.....	144
10.4.- Edad del empresariado, 1976/1985/1992.....	145
I.1.- Directivas ocupadas de la Administración Pública y Empresas.....	214
I.2.- Directivas en la Administración Central.....	216
I.3.- Cargos de las 25.000 mayores empresas por sexo.....	218
I.4.- Resultados de las pruebas de acceso a Cuerpos generales, 1988.....	234
I.5.- Presencia femenina en la Universidad.....	236
I.6.- Presencia femenina en programas <i>Master</i> de Dirección.....	238
I.7.- Presencia femenina en la función pública por grupos.....	246
I.8.- Funcionarios del grupo A por niveles y sexo, excluidos docentes.....	247

"Nada le parece perfecto; todo problema queda abierto,
sin proporcionar la menor alusión a una solución
definitiva".

(Mikhail Bakhtine, sobre Dostoïeski)

"Si prefiero las mujeres a los hombres
es porque ellas tienen la ventaja de ser más equilibradas,
es decir, más complicadas, más perspicaces y más cínicas,
por no hablar de esa misteriosa superioridad que confiere
una esclavitud milenaria".

E.M. Cioran, en **Ese maldito yo**)

Prólogo.

Se presenta en estas páginas el trabajo de un quinquenio de investigación, que hoy concluye provisionalmente en forma de *tesis doctoral*: penúltima vuelta de una espiral que empezó a pergeñarse en 1985 y que ha durado hasta este año 93, con algunas distracciones de por medio.

El tema del empresariado femenino surge de una intersección entre mi deseo de conocer *al otro*, motivo antiguo que me llevó a estudiar sociología como posibilidad de desenvolver esa pulsión primaria, sospechando que al otro hay que encontrarlo, conocerlo y reconocerlo en los demás, desatando el lazo que anuda la identidad personal y el reconocimiento ajeno, como posibilidad de existencia del *nosotros* -como movimiento *analítico* del conocimiento- y volviendo a atar el lazo, anudando nuevamente desde la autoconciencia, el vacío que esconde la propia identidad -segundo movimiento *sintético* del conocimiento-, soldando las fisuras aparecidas tras el desvelamiento analítico; mi reorientación profesional extraacadémica hacia la sociología industrial, reinterpretando conceptualmente mi pasión personal por conocer al *otro económico*; y el deseo también de conocer la imprevisibilidad de la acción, *la incertidumbre*, aquello que queda fuera del cálculo y, por tanto, fuera del control del conocimiento positivo de la acción, pero que le es absolutamente necesaria para no gastarse en pura rutina.

Entiendo que el otro es siempre en su radical configuración *la otra*, la mujer. Tal vez atraído por la perplejidad que siempre me ha causado el darme cuenta de que sólo azarosamente soy, también siempre me ha atraído la otra como mi otro ser que no soy.

Atraído también por el deseo de conocer al otro económico, socializado uno mismo en la cultura obrera, industrial y semiurbana, me he sentido atraído por el otro que está frente a mí, configurado como *empresario*, apropiador de riqueza y dinamizador de recursos, quizá representante de lo otro que no soy ni que voluntariamente quiero ser, aunque sin albergar sentimientos

negativos, pues siempre he considerado que el empresario es una figura clave del desenvolvimiento económico.

El otro motivo impulsor de mi elección lo motiva el afán de conocer la incertidumbre, el substrato a-matemático, desordenado, incalculable, casi irreducible y, por eso mismo desorientador, mediante la cual la acción puede convertirse en una acción creativa, aunque no es seguro que así suceda. Hay que saber manejar el desorden, la incertidumbre, con la intuición, la imaginación, el cálculo, etc., en definitiva con capital indistinto, para domeñar su fuerza bruta. Pues bien, la respuesta económica al peligro de lo desconocido, al peligro de la incertidumbre es el *riesgo*, arriesgándonos ponemos en marcha mecanismos de respuesta para reducir hasta el límite e incluso eliminar la incertidumbre. Mediante el riesgo se pone en peligro, en interrogación, entre paréntesis, el propio capital, transformándolo mercantilmente en *crédito*, avalado por la disponibilidad o por la confianza que suscitamos en otros, y socialmente en *credibilidad*, en la medida en que se cumpla la promesa del pago, condición de la obtención de crédito.

En la intersección mujer/acción empresarial/riesgo surge el tema del empresariado femenino y su subsecuente título riesgo económico e identidad femenina, llamando la atención desde el principio sobre dos significantes vertebradores de la acción emprendedora femenina: riesgo e identidad. El riesgo económico se configura en la iniciativa empresarial como el principal impulsor de la acción emprendedora, puesto que es él el sustantivizador de esta acción. La aventura, como acción que implica riesgos, puede ser confundida, pero lo propio de ésta es el *experimento*, mucho más que el riesgo. En la aventura el riesgo está subordinado, pues lo sustantivo de la aventura es el ser una experiencia singular. A menudo se utiliza la palabra empresa para nombrar una aventura, queriendo hablar de una aventura arriesgada; por el contrario, cuando utilizamos la palabra aventura para referirnos a una empresa pretendemos

rescatar y poner en primer plano la singularidad del proyecto, la propia experiencia por encima de los riesgos que comporta. Así, pues, la iniciativa empresarial lleva consigo el riesgo de la incertidumbre, aunque pudiéndose transformar en aventura, sobreactivando los mecanismos de la pasión de la realización del proyecto.

Ahora bien, reducir la incertidumbre, empresarialmente hablando, se consigue con capital, bien en forma de recursos físicos, materiales, tecnológicos, humanos, de conocimientos, monetarios, crediticios, etc. Es así que la empresa es una conjunción de riesgo y capital. Podríamos postular que con capital se puede comprar cualquier recurso que necesitamos, pero no se puede comprar la certidumbre, aunque sí se puede reducir el riesgo. Y aquí es donde está el meollo de la cuestión, pues el capital será siempre y generalmente escaso y el riesgo entonces será siempre y generalmente grande, cuando no enorme. Pero vayamos por parte.

El primer problema que se le plantea al emprendedor es el de la disponibilidad de capital, ya que una empresa es un sistema de consumo, transformación/producción y venta de recursos que hay que pagar en tanto no se produzca el retorno de la ganancia. El problema por lo tanto es que se necesita el capital, que casi con toda seguridad no se tiene, antes de tener la certeza de que la empresa que hemos montado, los productos que vamos a vender, el servicio que ofrecemos, etc., nos van a producir ganancia, por lo menos en una cuantía tal que asegure el pago de recursos. Podríamos intentar adelantarnos a través de la información, obteniéndola o pagándola, pero en cualquier caso siempre sale muy cara, por lo menos la información decisiva, entre otras cosas porque a este nivel representa capital y éste siempre resulta caro, y además nunca lograríamos reducir el riesgo a cero. Siempre se ha de contar con cierto riesgo, mayor o menor en función de una serie de variables concretas que habría que analizar en cada caso. Y a este reto ha de responder

el empresario.

Un problema crucial del empresariado femenino ha sido y es, consecuentemente, el acceso al dinero, al capital, pues la mujer ha estado tradicionalmente fuera de los circuitos de capitalización y circulación monetaria, no disponiendo de capital propio o en su caso reforzando el patrimonio familiar, que así quedaba socializado. En el mejor de los casos, insistimos, la disponibilidad femenina ha servido para reforzar la seguridad familiar, alimentando de paso aventuras dinerarias del cónyuge o mejorando la situación de consumo e inversora familiar. Pero en general, lo que ha sucedido es que las mayores ganancias se las han llevado los hijos, cuanto antes nacieran mejor, bien heredando la hacienda el hijo mayor para no ser dividida, bien eligiendo y pagando la mejor educación para los varones, bien capitalizando o avalando preferentemente los proyectos inversores de los hermanos, en detrimento del desarrollo femenino. Es lógico que la estrategia femenina haya diseñado el dispositivo hipergámico como medio de ascenso social, respondiendo a su descapitalización y aminoramiento crediticio. Es más, la mujer ha necesitado hasta ayer de la autorización y visto bueno del marido o del padre aún para disponer de lo que era suyo.

Con escaso capital y escasa credibilidad la mujer ha de enfrentarse al riesgo empresarial transformando los signos negativos de su identidad pública en activos prometedores, comprometidos en una iniciativa que forzosamente ha de ser *microempresarial*, de escaso riesgo, en todo caso muy calculados, prudentes y discretos. Así, tantear y avanzar, prueba y error, "pasito a pasito", "poco a poco", describen gráfica y sintéticamente la formación de negocios femeninos.

La relación de la mujer con el dinero es problemática, resultando un serio obstáculo para la iniciativa empresarial, felizmente resuelta en el tiempo a través de la sobreactivación y reconfiguración de la identidad femenina, a

partir del riesgo de su mismidad, su más valiosa propiedad; transformando en aval la promesa de su realización, que así se ve impulsada hacia el logro, desde el ensanchamiento de su autonomía; y transformando los signos de su minoridad en pequeños logros consecutivos.

El planteamiento medular de este fenómeno no se agota en esta sintética introducción. A partir de ahora la propia investigación irá desvelando el complejo entramado riesgo/identidad en sus sucesivas partes y etapas indagatorias.

El objetivo de esta tesis, pues, es investigar el fenómeno del empresariado femenino desde cuatro perspectivas: cuantitativa, cualitativa, especulativa y conclusiva, correspondiendo a las cuatro partes expositivas en que se divide. La primera, cuantitativa, describe las características estructurales más significativas de las mujeres ocupadas, analizando su evolución, la actividad y los determinantes estratégicos de la situación laboral femenina, tales como la edad, la formación, el estado civil y la fecundidad. Inmediatamente se centra la atención en las empleadoras y autónomas como grupos objetivos que conforman el empresariado femenino, describiendo y analizando las variables vistas respecto del conjunto ocupado femenino. Esta primera parte es una explotación de la Encuesta de Población Activa, básicamente.

La segunda parte, cualitativa, consta de tres capítulos en los que se analizan la problemática empresarial femenina; la actividad empresarial en un doble sentido, como iniciativa y como actividad cotidiana, génesis y desarrollo de la acción emprendedora, así aspectos concomitantes y paralelos, como la titularidad y propiedad, dedicación, decisión y delegación, factores de cambio, viabilidad y expansividad de la empresa femenina, o aspectos sociobiográficos diversos; y las oportunidades y obstáculos de las otras empresarias: las directivas. Esta parte es el resultado de diversas investigaciones realizadas con

grupos de discusión y entrevistas en profundidad.

Riesgo e identidad femenina es un ensayo que analiza el trayecto de la iniciativa empresarial desde su origen hasta su conclusión, siempre provisional, en la hipótesis de que el mayor beneficio obtenido de la experiencia empresarial es la propia transformación de la identidad, a través del proceso de mejora continua de la autonomía personal, realizando de este modo la promesa "ilustrada" de la sociedad postindustrial, y contribuyendo así a la conformación de un nuevo *ethos* de realización pública.

Finalmente, la cuarta parte cierra la tesis proponiendo una serie de hipótesis y subhipótesis que habrán de seguir el camino de su refutación, pero que mientras tanto nos pueden servir de guía y orientación para futuras investigaciones, o así lo esperamos.

Agradecimientos.

En el desarrollo de esta investigación he trabajado con una gran cantidad de personas sin cuya ayuda no hubiera sido posible concluir, siquiera provisionalmente: Rebeca Meza, Consolación Rodríguez Lorca, Cecilia Lueje, José Miguel Picazo, Manuel Lanza, Carlos Alonso, Lila Fiorini, Paloma Candel, Esmeralda Ballesteros, Lucila Finkel, Álvaro Sánchez... Vaya para ellos mi sincera gratitud.

Especial mención a las empresarias, directivas, directivos y representantes institucionales diversos que participaron en los grupos de discusión y se dejaron entrevistar. Aspiro a que estas páginas devuelvan el préstamo que nos hicieron al confiarnos entrañablemente sus palabras.

Con Esteban Villarejo tengo también una deuda particular, pues él ha sido partícipe de este proceso indagatorio. Discutidor y paciente escuchador de mis precipitadas reflexiones y desvelos, siempre ha sido amable y generoso conmigo.

También quiero agradecer a la Fundación FIES la concesión de una beca de investigación, posibilitando el comienzo de este trabajo.

Una obligación especial tengo con el Instituto de la Mujer, particularmente con Matilde Vázquez, sin cuya ayuda no hubiera podido llevar a cabo la mayoría de las investigaciones precedentes.

Una gratitud singular y especialísima para Carlos Moya, sin cuyo estímulo, paciencia y consideración no hubiera llegado hasta aquí. No podría expresar con palabras lo que debo al gesto de una mirada sabia, profundamente humana y entrañable, donde el silencio anida las voces que el mar trae de Tartesos, transportándonos al tiempo primigenio y fundador.

Introducción

Génesis y desarrollo del proyecto de investigación.

"Seleccionando una perspectiva, o articulando varias, el investigador social intenta acercarse a la realidad social: pero cuanto más se acerca más se le escapa, porque su acercamiento forma parte de la realidad social".

(Jesús Ibáñez)

Primer movimiento.

El trabajo que hoy se presenta en forma de *tesis* es la penúltima vuelta de una espiral reflexiva sobre lo femenino en general y sobre el empresariado femenino en particular que empecé a pergeñar en el segundo semestre de 1985, aprovechando la convocatoria de ayudas a la investigación que anualmente hacía la Fundación FIES. La primera vuelta de esta espiral se configuró a partir de

una aproximación al objeto de estudio desde una actitud absolutamente ingenua, espontánea y directa, pretextando el estudio de la *problemática y perspectiva del empresariado femenino en España*. Urgía conocer de forma inmediata lo que en términos sociológicos se define como *universo de estudio*. Pretendía adentrarme en un mundo que me resultaba desconocido, sobre el que no existían estudios previos en España y sobre el que intuía podría resultar un campo de investigación expansivo y viable, tanto desde el punto de vista del conocimiento como desde mi propia existencia profesional como investigador.

A partir de esta beca de la Fundación FIES proyectamos una investigación basada en doce grupos de discusión con empresarias en diversas capitales de provincia (Badajoz, Barcelona, Bilbao, Burgos, Coruña, Huelva, Madrid, Oviedo, Valencia y Zaragoza). Además de las empresarias participaron representantes de Organizaciones Empresariales y de las Comunidades Autónomas, haciendo un total de 67 empresarias y 17 representantes institucionales (12 empresariales y 5 comunitarios)¹.

Pero quizá convenga, antes de continuar, indicar al lector algunas breves notas sobre lo que entendimos por *empresariado femenino*, aunque en el desarrollo de este trabajo tendremos ocasión de ampliar el contenido de esta locución. Por *empresariado femenino* o *mujeres empresarias* entendimos *mujeres activas propietarias de negocios*, ya que puede darse el caso, nada infrecuente, por cierto, de meras propietarias o propietarias de papel, esto es, aquellas mujeres que sólo figuran al frente de un negocio, pero sin ejercer ninguna otra labor, ni siquiera la del control dinerario o financiero. Se trataría en este caso de un *empresariado pasivo*, sólo nominal, casi irreal, mero

¹. - Los representantes de las organizaciones empresariales fueron en su gran mayoría los Secretarios de las respectivas delegaciones y los comunitarios pertenecían a las direcciones generales más próximas a las consejerías o "carteras" de industria o comercio.

Nuestra impericia evitó guardar una relación de los participantes con la descripción de las características más notorias.

apéndice, apenas un nombre burocrático². Nuestro interés se centró en el empresariado femenino activo, emprendedor, administrador y gerencial; es decir, en aquella imagen de identidad entre empresa y empresario que nos viene a la mente cuando pensamos o imaginamos un negocio que empieza y se desarrolla.

El tema de discusión fue el que da título a este primer trabajo, problemática y perspectivas del empresariado femenino, propuesto otras veces como problemas y oportunidades o como obstáculos y posibilidades de desarrollo empresarial femeninos.

Este primer trabajo sirvió para conocer de cerca al empresariado femenino y observar algunos flujos de relaciones entre ellas y las organizaciones públicas, conocer a sus líderes, sus formas de expresarse y sus formas y maneras de comunicarse. Pero también, desde luego, sirvió para dar a conocer que a la Universidad -permítasenos la inmodestia- y, lógicamente, a la propia Fundación, su actividad y existencia interesaba, manifestando por nuestra parte que los resultados de aquella indagación se darían a conocer tan pronto se dispusieran, con el propósito de orientar acciones positivas a su favor. De hecho, el diseño de los grupos, requiriendo la presencia de representantes institucionales trabajaba ya en esa línea de difusión de los problemas y oportunidades del desarrollo empresarial femenino, en la tesitura de que la información promueve el conocimiento y éste potencia la autoconciencia, esto es, el *reconocimiento*, la *aceptación de la singularidad del otro*, pues como nos señala Hegel: "La autoconciencia es *en y para sí* en cuanto que y porque es en sí y para sí para otra autoconciencia; es decir, sólo es en cuanto se la reconoce"

². - Este empresariado titular lo hemos estimado en un 15 por ciento de todo el empresariado femenino. Se da con más profusión entre las empresas tradicionalmente "masculinas", como son las industriales, de construcción, transportes, talleres de reparaciones en general y negocios anejos a estas actividades (M. Romero, 1988, p., 42). Sospechamos que este porcentaje tenderá a reducirse, en correspondencia a la creciente ocupación femenina y consecuente protagonismo de la mujer en la creación de negocios.

(Hegel, 1966, p., 113); lo que nos sugiere que *yo soy en cuanto soy para otro, y yo me hago visible en cuanto el otro me ve dentro, con el corazón, en las entrañas*, no sólo cuando me ve. Quizá toda la comprensión y el conocimiento en su sentido más sabio no sea sino un *conocimiento entrañable*.

Por otra parte, una hipótesis no verbalizada de este primer movimiento indagatorio era la de que el empresariado femenino tenía una existencia profesional *difusa*, sin correspondencia con su importancia real, en cierta forma invisible, y en este sentido cualquier acto publicitario, por mínimo que fuera, resultaba pertinente. Es así, que desde el primer momento se pretendía operar sobre la conciencia pública, elevando la autoconciencia de los representantes institucionales, imbricándolos participativamente en ese primer momento de la percepción del otro como posibilidad expansiva y viable de desarrollo.

Algunas deficiencias y errores de este primer trabajo se pueden señalar, entre otros el sistema de convocatoria y captación de las participantes, que se dejó en manos de los Secretarios de las delegaciones de la CEOE, principalmente y, secundariamente, de CEME (Confederación Española de Mujeres Empresarias) o ASEME (Asociación Española de Mujeres Empresarias), en las capitales correspondientes, lo que pudo sesgar la significatividad del discurso de los grupos, aunque la contrapartida fue la prontitud y abaratamiento de la investigación. Otras deficiencias importantes como la falta de "quorum" en algún grupo, la sustitución de alguna participante a última hora, el exceso de participantes en otro grupo, el no haber elaborado una relación de participantes con características básicas de su profesión, etc., y otros de menor importancia, son errores que se aprenden a superar con el tiempo, aunque nunca se eliminan del todo. Piénsese que como todo grupo profesional y adulto, el empresariado femenino son gentes muy atareadas, que además, su discurso público es de sobreocupación y que por tanto, cuesta mucho reunirlos en tiempo y forma adecuados y el sistema elegido facilitaba la convocatoria y la disponibilidad de

espacios.

Nuestra impresión es que desde el punto de vista del diseño y de la realización aquel estudio cumplió sus objetivos fundamentales. Otra cuestión es preguntarse si desde el punto de vista analítico saturó también las expectativas. Y en este punto tuvimos la impresión de que justamente cuando terminábamos, a la hora de poner punto y final al informe, era cuando deberíamos empezar de nuevo. Es esta una impresión intensa, fuerte, que hace ruborizarse al que la siente o más bien la padece y de la que todavía no nos hemos librado.

En todo caso, percibimos algunas cuestiones importantes: en primer lugar, nos dimos cuenta de que el tema objeto de investigación tenía y sigue teniendo suficiente entidad como para seguir investigándolo; en segundo lugar, advertimos que los beneficios "secundarios" de la actividad empresarial femenina son tan importantes o más que los primarios (siempre definidos en términos de beneficio económico), aunque nos encontramos con más escollos a la hora de medirlos; en tercer lugar, que la problemática más seria y profunda de la mujer empresaria es su relación con el dinero, pues éste la implica en una dialéctica de la dependencia, la realización y la autonomía, lo que exige un enfoque metaeconómico del riesgo, función empresarial por excelencia; y en cuarto lugar, que no podemos hablar de empresarias sin hablar de mujeres, ni de éstas sin hablar de los hombres también, pues hablar de riesgo económico e identidad femenina aboca necesariamente a hablar de mujeres y hombres, aunque este hablar no será expresado aquí de forma extensa, sino incidentalmente, quedando emplazado para otra vuelta de espiral, abierta a la investigación y al estudio, en la esperanza de ampliar ese conocimiento entrañable del que hemos hablado en la página anterior; y por último, que la sunción del riesgo activa una serie de sentimientos que transitan entre el dolor y la alegría y cuya finalidad última sería la de dotar de eficacia psicosomática el esfuerzo que toda redefinición de identidad lleva aparejado.

Podríamos concluir diciendo que la orientación del primer proyecto de investigación sobre el empresariado femenino situó nuestra atención en el campo de una teoría emocional del riesgo en el cual estamos, todavía en fase de ensayo, convencidos de encontrarse aquí el núcleo comprensivo de la función empresarial femenina.

Las enseñanzas de esta primera vuelta de espiral podrían resumirse en los siguientes puntos:

I. La "movilización de la mitad femenina" se percibe como uno de los procesos de cambio social más importantes de nuestro siglo. Desde una perspectiva socioindustrial, tal movilización provoca una mayor *disponibilidad* de la mujer para el trabajo. La permutación del tiempo privado, doméstico y familiar en tiempo público e industrial; la consecuente integración de la mujer en el proceso productivo; el cambio de la función materna; y la hipótesis de la "feminización social", son algunas de las transformaciones preeminentes donde la mujer empieza a construir otra identidad, cuyos signos configuran una función de mayor realización social y personal.

II. En este contexto, el orden doméstico pierde protagonismo e importancia y tiende a convertirse en un orden residual, entendámonos, proyectivamente hablando. Sin embargo, la mujer, desde su condición pública (profesional) no puede dejar de referirse a él sin alterar su propia identidad constitutiva. Como oportunamente ha dicho Cristina Peri Rossi: "Las mujeres, por lo demás, difícilmente conseguimos separar la vida del trabajo, lo que equivale a decir la emoción de la producción". Esta bipolaridad contiene elementos dramáticos, pero también liberadores. Por una parte, la mujer puede sentirse escindida entre

dos órdenes a los que tiene que atender de un modo preeminente, con mayor o menor convulsión en función de su posición social y su cultura. Por otra, esta bipolaridad también la abre a una estrategia de realización dual (carrera familiar/carrera profesional). Nos encontramos, entonces, ante una *escisión* y una *dualización*; pero tanto una como otra posición puede ser simultánea o sucesiva, *sincrónica* o *diacrónica*; y según las combinaciones entre estas posiciones y tiempos encontraremos estados psicológicos distintos. Nuestra hipótesis es que la mujer empresaria se encuentra en una fase de *angustia*, compensada emocionalmente por las expectativas de éxito: "En esta etapa que nos angustiamos para realizarnos, la angustia es la calma que nos permite conocernos sin ilusionarnos; es un poder real, una actividad con objetivos limitados y posibles" (C. Gurméndez, 1981, p., 107).

III. El acceso a la empresa y la falta de preparación constituyen el transfondo más sustancial de su problemática empresarial. El acceso a la empresa provoca una problemática diferencial y desigual como consecuencia de las dificultades intrínsecas a todo comienzo, fundación o creación de empresa y por las trabas socioculturales femeninas. Pero también el acceso está determinado problemáticamente por el propio carácter auxiliar, dependiente y minoritario que la empresa femenina ha consolidado. Su propia historia resulta problemática al predeterminar una función empresarial colectiva de subordinación e inferiorización.

Como tipo empresarial, podríamos definirlo como empresariado autónomo, pequeño, familiar, generalmente dedicado al comercio, de escasa preparación técnica y gestora y masivamente orientado hacia el autoempleo.

La problemática más incidental es su falta de preparación, lo que las hace más vulnerables y menos competitivas. En el empresariado femenino de este

último tercio de siglo confluyen generacionalmente las madres e hijas de esta centuria, es decir, las nacidas alrededor de 1925 y las nacidas alrededor de 1950, las que tendrían en 1985 60 y 35 años, respectivamente. Aquéllas han transitado entre un mundo antiguo, cerrado empresarialmente a la mujer, donde el autodidactismo ha sustituido a la escuela y el aprendizaje ha estado circunscrito al ámbito privado de las labores caseras y la escasa pluralidad de oficios domésticos. Las más jóvenes, más culturizadas y educadas escolarmente, disponen de unos resortes más aptos para enfrentarse a los problemas de la empresa, como es el mejor y mayor acceso a la información. Históricamente, pues, el empresariado femenino ha transitado desde un alto grado de problematización hasta un grado discreto, aunque todavía importante.

La falta de preparación es analizada en el contexto sociocultural que la provoca, de aquí que su análisis se convierte en un discurso ideológico contra las condiciones de existencia de lo femenino como excluido del mundo exterior, del entorno extradoméstico. Precisamente en un momento histórico en que la mujer lucha por construir otra identidad que elimine los signos de su diferencia desigual a través de la participación pública, insertándose en los diversos espacios exteriores, la necesidad de manejar con precisión la información del entorno se convierte en una consigna que, aunque no se articule estratégicamente como discurso político, sí forma parte de la conciencia reivindicativa femenina, expresada de múltiples formas y transmitida con la eficacia de la publicidad boca a boca. De una forma más elaborada, las teóricas del feminismo han epilogado sus escritos con una llamada a la conciencia de las nuevas generaciones, admitiendo con ello la derrota del presente y apelando a un futuro en la esperanza de una gran transformación que elimine los signos de su minoridad.

IV. Esta falta de preparación empresarial (técnica y gestora) genera un ambiente de *autodesconfianza*. Su carácter minoritario e insolidario, escasamente participativo, ha creado un desconocimiento sobre ellas mismas, que se transmuta en una especie de *extrañamiento* colectivo.

Tal diagnóstico puede apreciarse por los signos negativos de su identidad: individualidades desconectadas y consecuente desidentificación colectiva. Estos signos tendrán unas consecuencias importantes a la hora de plantearse el problema de la organización pública de sus intereses, pues como todo poder intermedio -el empresariado es uno de ellos- el éxito de su defensa dependerá en gran medida de la mayor identificación y confianza mutua entre sus miembros. Estratégicamente, por tanto, se trataría de transformar el carácter dependiente, auxiliar y desprofesionalizado en independencia, profesionalidad y expansividad empresarial.

Ciertamente, el desarrollo de una tal estrategia pública como la señalada tiene un coste de tiempo y de energía insoslayable; precisamente para la mujer, siempre denunciando su falta de tiempo, siempre configurándose como sujeto sobreocupado. Y evidentemente, la atención doméstica evita otras atenciones y merma la disponibilidad de tiempo para otros fines. Pero con todo, puede postularse que sólo en la medida en que esté dispuesta a sobreactivarse y a reorganizar su dedicación, reservando esfuerzo y tiempo para organizar sus intereses colectivos, a través de la participación en las asociaciones empresariales, conseguirá invertir los signos de su minoridad.

Se cerraba así, de una forma provisional, el primer informe, a la espera de proseguir el trabajo.

Segundo movimiento.

Para continuar el proceso había que hacer una parada necesaria. Había que contar y ordenar. Esta segunda vuelta de espiral parte de la necesidad de disponer de un mínimo banco de datos sobre el universo objeto de nuestra investigación, considerando a todas las mujeres que la Encuesta de Población Activa (EPA) contabiliza dentro de las categorías de "empleadoras" y "empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes", que coincide básicamente con la consideración que se hace del empresariado femenino internacionalmente. Sin embargo, cabría legítimamente considerar también como empresarias a las mujeres que ocupan cargos directivos, sobre todo de primero, segundo y tercer nivel de dirección. En un sentido amplio, pues, el empresariado femenino consta de empleadoras, autónomas ("empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes") y directivas, aunque este último conjunto es más difícil de delimitar, pues resulta una categoría más contingente en función de la estructura organizativa y dimensiones de las empresas. En todo caso, en el estudio que llevamos a cabo en 1986 tomamos por empresariado femenino a las empleadoras más las autónomas.

La información analizada procedía de la Encuesta de Población Activa, últimos trimestres, desde 1976, y de la Tesorería de la Seguridad Social (Gerencia de Informática). Esta última fuente de información comprendía dos listados de empresas inscritas en el Régimen General: relación de empresas de 1 a 5 trabajadores y relación de empresas de 6 y más trabajadores, consolidados al 31 del diciembre de 1985. Dado el gran volumen de estos datos, se operó con muestras representativas para cada listado³. Hay que advertir que la

³. - Se analizaron 2.191 inscripciones de empresas de 1 a 5 trabajadores y 1.427 inscripciones de empresas de 6 y más trabajadores, ambos tipos inscritos en el Régimen General de la Seguridad Social. El nivel de confianza fue en ambos casos del 95,5%, con errores de 2,14 y 2,6 respectivamente.

selección de los elementos muestrales se identificaron con los nombres, suponiendo que a cada nombre femenino le correspondía la titularidad de la empresa, cuando en realidad, en sentido estricto, tal identificación define la responsabilidad personal de la empresa ante la Tesorería de la Seguridad Social. Así, se puede dar el caso de que muchas mujeres aparecen como titulares cuando en realidad son meras representantes. Por tanto, advertimos en este estudio que existe una categoría de empresariado meramente titular que calculamos a la baja en torno al 15%, como ha quedado dicho en nota anterior. Y debe advertirse también que la información obtenida en estos listados está sólo referida al empresariado femenino empleador no agrario, puesto que tanto los autónomos como los empleadores o trabajadores agrarios tienen regímenes propios y son contados aparte.

Pues bien, fruto de aquel trabajo fue el informe "El empresariado femenino en España: actividad y empleo", financiado y publicado por el Instituto de la Mujer con el título *La empresaria española* (M. Romero, 1988). Un título equívoco, que responde más a razones de mercado editorial que propiamente a la sustantividad descriptiva del estudio, puesto que el libro ofrece pocas claves sobre la personalidad empresarial femenina. En todo caso, dispusimos de una mínima base de datos ordenada según su evolución, actividad económica, empleo y distribución geográfica, representando un punto de partida importante para todo aquel que se haya adentrado en el tema. Ciertamente, como toda base de datos que no se actualiza, ya ha quedado obsoleta.

Entrando a describir las principales conclusiones de aquel estudio, empecemos por decir que el empresariado femenino empleador no agrario representaba en 1985 poco más del 9% del empresariado nacional, lo que equivalía a 66.000 empresarias netamente empleadoras, según los datos de la Tesorería de la Seguridad Social. Ahora bien, si comparamos al conjunto de

empleadores más autónomos ("empresarios sin asalariados o trabajadores independientes"), entonces, según la EPA, el empresariado femenino representaba en la misma fecha el 22%⁴, que se eleva al 24% si la comparación se hace entre el empresariado no agrario, casi tres puntos por debajo de lo que representaba el empresariado femenino en EE.UU.⁵, pero en cualquier caso una proporción bastante similar.

La empresa femenina está formada por pequeños negocios, microempresas, básicamente de servicios y particularmente comercial. Considerando al empresariado autónomo, éste resulta ser mayoritariamente comercial y considerablemente agrario. Empresarias y autónomas configuran un conjunto de establecimientos comerciales, unidades agrarias y microempresas de servicios de tipo personal y, en último lugar, pequeños talleres de confección y otras industrias.

Desde el punto de vista empleador, los únicos datos disponibles están referidos a la información proporcionada por los listados de la Seguridad Social, por lo tanto, referidos al empresariado femenino empleador no agrario. Pues bien, algo más de las tres cuartas partes de estas empresas emplean a dos o menos trabajadores, el 17 por ciento emplea entre tres y cinco trabajadores y el restante 7 por ciento emplea a 6 y más trabajadores.

La estructura empresarial femenina es eminentemente *micro*. Comparando la empresa femenina y la masculina, podemos confirmar que casi las tres cuartas partes de ésta emplea entre 1 y 5 trabajadores, frente al 93 por ciento de aquélla. Ahora bien, no nos parece que esta diferencia sea sustancial, sino un mero resultado del momento evolutivo de la empresa femenina, relativamente fácil de aproximar en el tiempo. En este sentido conviene tener presente que

⁴.- En 1992 el empresariado femenino representa ya algo más del 25%, o sea, una cuarta parte, como veremos en el siguiente capítulo.

⁵.- Este dato está tomado de A report of the President transmitted to the Congress: *The estate of small business*. United States Printing Office. Washington D.C., Mayo de 1985.

el empresariado femenino no agrario representa el 10 por ciento del masculino no agrario. Esta diferencia, sin embargo, se agranda cuando observamos dos datos empleadores: el 26,61 por ciento de la empresa masculina emplea a 5 y más trabajadores, mientras que la empresa femenina de este segmento de empleo es tan sólo del 6,84 por ciento; el otro dato es el referido a la tasa de empleo global, medida por el número medio de trabajadores por empresa, obteniéndose para el caso masculino una media de 10,15, frente a 2,41 femenina (M. Romero, 1988, cuadro II.13, p., 33). Pero también conviene retener que la tasa de empleo en el segmento de empresas de 1 a 5 trabajadores se acerca más entre un tipo y otro de empresariado, pues frente a una tasa de empleo masculina de 1,99, la femenina es de 1,72. Luego la diferencia viene explicada por la menor o incluso escasez de negocios femenino medianos y grandes. De aquí, la estructura casi absolutamente microempresarial de la empresa femenina. Una empresa orientada desde el principio hacia el *autoempleo*, aunque sin descartar en su proceso evolutivo la estrategia de crecimiento y expansión.

Si atendemos a la distribución geográfica, basándonos en los datos aportados por la Seguridad Social, observamos que allí donde hay más empresariado femenino es también donde hay más desarrollo empresarial. Las Comunidades Autónomas (CC.AA.) donde el empresariado femenino tiene más presencia son las siguientes: Cataluña, 24%; Madrid, 16,6%; Andalucía, 12%; C. Valenciana, 9%; y Galicia, 6%. Por si solas representan el 68% del empresariado femenino y el 66% del masculino, absorbiendo en conjunto las dos terceras partes del empresariado.

Disponíamos ya de un mínimo cuadro problemático y de autopercepción proyectiva y de una discreta base de datos y, por tanto, de un conjunto de cuestiones orientadas para proseguir profundizando en el estudio del empresaria-

do femenino. Pero lógicamente nos faltaba indagar sobre la interacción entre el sujeto (empresaria) y su propia aventura empresarial, cristalizada en una estructura de negocio (la empresa). Nos interesaba la percepción de su experiencia en la profundidad que fuéramos capaces de observar. Entramos así en la tercera etapa del proceso de investigación.

Tercer movimiento.

El tercer movimiento se inició en el otoño de 1988 y finalizó en un informe de resultados en Junio de 1989, financiado y publicado también por el Instituto de la Mujer en 1990 con el título ***La actividad empresarial femenina en España*** (M. Romero, 1990a). En la fase previa de esta investigación se realizó un Pre-test basado en tres grupos de discusión con empresarias, iniciantes y agentes o responsables de agencias de desarrollo empresarial, así como ocho entrevistas en profundidad para probar el Cuestionario elaborado. Resultado de este Pre-test fueron las siguientes hipótesis, reformuladas y desarrolladas en el último capítulo de esta tesis:

Primera hipótesis: ***La bipolaridad emoción/producción configura problemáticamente la función empresarial femenina, provocando un síndrome conflictivo de roles interpersonales.***

Segunda hipótesis: ***La orientación curricular femenina, como una formación sin trayectoria profesional y ocupacional, determinará una cierta inconsistencia profesional.***

Tercera hipótesis: ***El riesgo, la innovación y la organización, como factores básicos de la función empresarial, referidos al empresariado femenino, se articulan en un ámbito de dependencia considerable, lo que evita estrategias netamente empresariales.***

Cuarta hipótesis: ***El motivo de realización personal se configura como catalizador de la acción emprendedora. La necesidad de logro y satisfacción personal impulsa la iniciativa empresarial.***

Diríamos que la empresaria habla, en primer lugar, como mujer. No puede dejar de referirse al mundo privado y doméstico sin alterar los signos de su propia identidad como sujeto social. La especialización educativa/formativa para el mundo privado y reproductor evita estrategias profesionales sólidas, provocando inconsistencia e incompetencia empresarial. La asunción del riesgo, como función principal de todo empresariado, se produce en condiciones de dependencia considerable, lo que resta decisión y capacidad negociadora a su estrategia empresarial. El motivo de realización personal se convierte en el catalizador de su iniciativa empresarial. Actitudinal y psicológicamente el empresariado femenino se encuentra en una fase de angustia, compensada emocionalmente por sus logros económicos y personales. Desconfianza, dependencia e inseguridad configuran un cuadro de indecisión que hay que transformar. Para ello cuenta con un activo importante: su fuerte motivación hacia la consecución de logros y metas, discretos, pero seguros.

Inmediatamente se realizaron 105 entrevistas en profundidad con un Cuestionario semiestructurado⁶, dirigido a dos conjuntos empresariales diferenciados, las *iniciantes*, es decir las que en el momento de la investigación estaban movilizándose para montar un negocio o empresa, o llevaban menos de un año en esta actividad y las *empresarias*, las que llevaban dos o más años ejerciendo esta actividad. Las entrevistas se realizaron en Sevilla, Málaga y Cádiz; Baleares; Barcelona; Valencia y Alicante; Madrid; La Coruña, Asturias y Bilbao. Se hicieron ochenta entrevistas a empresarias y veinticinco a iniciantes. De las ochenta entrevistas a empresarias, las tres cuartas partes se hicieron a empresarias con empresas de 6 y más trabajadores. Esta sobrerrepresentación del empresariado más netamente empleador se hizo con el propósito de profundizar sobre el empresariado femenino más experimentado.

⁶. - Véase el Apéndice II.

La investigación indagaba sobre un conjunto muy amplio de cuestiones, susceptible de agruparse en torno a cuatro grupos de variables básicas, como eran las relativas a la *génesis* de la actividad empresarial, a la propia *actividad*, a las posibilidades de *viabilidad* y *expansividad* de la empresa femenina y a las circunstancias *sociobiográficas*, como demografía, currículo y ambiente familiar.

El objetivo de esta investigación era el estudio de la iniciativa empresarial, tomando este concepto en un sentido amplio, como acción inicial y como acciones que se encadenan a partir de esa acción primordial. La iniciativa tendría, pues, esa doble vertiente de *impulso* y *actividad*. Como impulso, la iniciativa es una acción anticipada, donde el signifiante es la capacidad de decisión para llevarla a cabo. ¿Qué lleva a una mujer a montar un negocio, qué la decide, con qué problemas se encuentra, qué función cumple en su vida, etc.? Como actividad encadenada a partir de ese primer momento, interesa conocer cómo la desarrolla, cuáles son sus puntos fuertes, sus oportunidades, sus puntos débiles, sus amenazas, sus perspectivas, etc. Como tecnología social, la iniciativa empresarial impulsa a la adquisición de técnicas, instrumentos y herramientas para el cumplimiento de los objetivos de la acción emprendedora, lo que nos lleva a preguntarnos por el bagaje de conocimientos y prácticas necesarios para su cumplimiento y, en definitiva, nos lleva a preguntarnos por la cultura adquirida que es, desde luego, más que la cultura gerencial/administrativa, pues lo que nos interesa primordialmente son los impulsos, el dispositivo motivador del desarrollo gerencial. Y así, todo ello sería irrealizable si no se dan una serie de condiciones que posibiliten este desarrollo empresarial. Y en este sentido, el grado de *autonomía* configura la *posibilidad de realización activa femenina*.

Por tanto, decisión, autonomía y capacidad técnica convergen en la acción emprendedora. La decisión, como motor de la elección entre vías o caminos

posibles, alternativos y contradictorios, representa una potencia que afirma una acción en detrimento de otra, sin el recurso de un instrumento de medida que auxilie, orientando, nuestra elección. La autonomía representa la posibilidad efectiva de desarrollo. La capacidad técnica representa la posibilidad de eficiencia, la posibilidad de organizar nuestras ideas, la posibilidad de configurar un dispositivo estratégico y, por tanto, de dirigirlo hacia una meta, dándole así una finalidad, haciendo con sentido nuestras acciones, dándole forma a nuestros impulsos, domando la energía bruta de la acción.

Muy sintéticamente, puesto que volveremos sobre este asunto en el capítulo 4, las conclusiones más sobresalientes son las siguientes:

I. El motivo de realización personal se configura como catalizador de la acción emprendedora. La necesidad de logro y satisfacción personal impulsa la iniciativa empresarial femenina. El motivo de realización representa, en primer lugar, *autonomía*, lo que implica la conquista de independencia, libertad e identidad personal. Autorrealizarse significa configurar un ámbito de actividad autónomo, donde se desarrolle la independencia y la libertad de elección y donde la actividad diga de sí misma lo que una es.

En segundo lugar, autorrealización significa *reconocimiento*. Se despliega en este motivo una necesidad de reconocimiento social, un deseo de que los demás reconozcan que su actividad tiene un sentido profundamente transformador por el que la mujer empieza a construir otro papel social, a partir de la potenciación de la propia identidad, transformándose y desarrollándose. De espectador pasivo, la mujer se transforma en *autora* al construir una identidad pública de reconocido prestigio y éxito social.

En tercer lugar, en el motivo de realización se expresa un sentido de *potencia* como energía personal y capacidad para la acción emprendedora, como

voluntad de poder y querer enfrentarse al riesgo. Potencia como manifestación de la voluntad de querer abrirse camino frente a las adversas circunstancias de un entorno psicosocial que en muchos casos resulta hostil.

Por último, el motivo de realización va unido a la pertenencia, a la *propiedad*, a la posesión de cosas para sí misma. Tener algo propio, nuestro, es lo que nos redime del continuo desear y, sobre todo, es la manifestación más clara de la recompensa.

El motivo de realización, dinamiza la acción emprendedora, más allá de los evidentes motivos asociados necesarios para reproducirse como sujetos empresariales, tales como la obtención de beneficios, la expansión empresarial, el incremento de la inversión, etc.

II. El acceso al dinero, como primer paso para empezar a despegar empresarialmente representa para la mujer un serio "handicap"; mujer y dinero representa una relación difícil y problemática. Toda iniciativa empresarial se ve constreñida al principio por la disponibilidad económica. Se ha de tener dinero o crédito. Pero para la mujer, este proyecto económico adquiere características convulsivas, por cuanto tradicionalmente ha estado fuera de la circulación económica y monetaria. Ha administrado la "caja chica", el dinero de la carencia, el dinero destinado al consumo diario y al mantenimiento familiar, pero no el de la disponibilidad económica y la inversión, el "dinero grande", de la abundancia, el único que permite decidir con un margen suficiente de tolerancia y, por tanto de libertad y autonomía. El dinero que tradicionalmente ha utilizado la mujer ha sido un dinero constrictivo, sin margen, controlado.

Esta posición de dependencia y falta de autonomía va a provocar en la mujer, ante la acción emprendedora, una mayor convulsión, un estado de angustia y desesperación o, por lo menos de tensión sostenida, emergiendo en

su interioridad psicológica los fantasmas de la inseguridad personal, con lo que el *riesgo* económico de partida amplifica los propios temores e inseguridades. Y así, el riesgo económico de partida implica desde el principio el propio riesgo de la identidad personal. Pues si se piensa detenidamente, la capacidad de maniobra del capital exige un campo de libertad, de error, de tolerancia y de autonomía que está más allá del campo constrictivo del "dinero chico".

Este reclamo de autonomía y libertad provoca un incremento de las posibilidades de desarrollo, lo que lleva a una mayor dedicación, más tiempo y más energía. Exige a su vez un entrenamiento para la toma de decisiones, no sólo respecto de la administración del capital inicial, sino también respecto de la organización de recursos para el desarrollo conjunto de la actividad empresarial.

Pero de igual forma que, económicamente, la mujer ha estado fuera de la circulación monetaria, también ha estado fuera de los circuitos de entrenamiento profesionales, en general, y empresariales, en particular, que, tradicionalmente, ha sido una cuestión "de hombres". Esta falta de entrenamiento empresarial, formal e informal, de formación, representa otro obstáculo serio en la acción emprendedora femenina. De tal forma que el diseño curricular femenino en España hasta los años setenta representa una formación sin trayectoria profesional y ocupacional, lo que se refleja empresarialmente en cierta inconsistencia profesional.

III. Al iniciarse la actividad empresarial la reacción ante los problemas adopta las características sintomáticas de la angustia: temores, miedos y desesperación se abren camino en la "psique" del sujeto al descubrir la compleja red de decisiones, elecciones y acciones que debe organizar y administrar. La angustia, como experiencia surgida a partir de la conciencia del peligro que

supone arriesgar la propia identidad en la acción emprendedora, provoca un estado de inquietud compensada emocionalmente por las oportunidades de desarrollo personal y profesional que la actividad empresarial promete.

Los activos que se ponen en circulación para serenar esta tensión de partida son la voluntad, la fe, la ilusión y la esperanza: un bagaje psíquico de gran eficacia demostrada en la fase inicial. En la medida en que la actividad se desarrolla, las respuestas a los problemas se producen de forma más tranquila, activando elementos técnicos, como la organización del trabajo, el desarrollo organizativo, el incremento de la información sobre el entorno, la participación política empresarial, etc.

IV. La experiencia empresarial representa una experiencia total, en el sentido *integral* del término. La valoración global que hacen de esta experiencia es muy positiva, manifestando satisfacción por los resultados y expresando un gran orgullo personal por sus realizaciones.

La satisfactoria valoración global que hacen sobre sus objetivos desvela con precisión las intenciones de partida: el motivo de realización personal y profesional axializa la energía emprendedora. Desde la posición de quien ha superado las condiciones de desconfianza, inseguridad e indecisión de partida, advierten que la experiencia empresarial ha transmutado estos signos negativos en una experiencia total, provocando una sensación de plenitud. El resultado más abultado de su experiencia es la transformación en personas autónomas.

¿Hasta qué punto la profesión empresarial representa para la mujer una ocupación con mayores posibilidades de autorrealización?. Posiblemente el rol empresarial representa un microcosmos de realizaciones expansivas, en el que la autonomía del individuo tiene más posibilidades de desarrollo, difíciles de encontrar en otros trabajos y ocupaciones, sin que ello quiera decir que aquí

y sólo aquí sea posible realizarse. Pero sobre todo, para la mujer representa la mayor manifestación de la autonomía, pues el papel empresarial exige a quien lo asume experimentarse en una gran variedad de decisiones, elecciones y problemas, cuya única sujeción y medida está determinada por las propias capacidades personales. Esta posibilidad de experimentarse autónomamente lleva al descubrimiento de facetas insospechadas para el propio individuo, que en la mayoría de trabajos no pueden expresarse. "He descubierto -manifiesta una empresaria- facetas de mí misma que desconocía: afectividad, capacidad negociadora, trato con los demás, etc." Este descubrimiento de las propias posibilidades de realización representa el mayor logro que una actividad puede provocar.

V. La actividad del empresariado femenino es eminentemente comercial, en un triple sentido. En primer lugar, porque su posición empresarial está anclada en el comercio, no sólo por tener empresas o negocios específicamente comerciales, sino también porque a pesar de que sus negocios estén clasificados en otro sector, la naturaleza de éstos es primordialmente comercial. En segundo lugar, porque su dedicación cotidiana como administradoras o gerentes es sobre todo comercial. En tercer lugar, porque también cuando se les pregunta qué funciones o trabajos prefieren ejercer, las *relaciones públicas* y las *relaciones con sus clientes* las señalan como actividades preferentes.

¿Cómo explicar esta sobreabundancia comercial?. Es posible que este carácter eminentemente comercial de la actividad empresarial femenina marque un movimiento activo femenino hacia la conexión con el mundo exterior. Este sentido de *exterioridad* que implica las relaciones públicas en general, como las actividades de venta, compra, distribución, etc., representa la posibilidad de conectar de forma inmediata, factual, con el mundo exterior. Al mismo tiempo,

las actividades que excluyen de su horizonte proyectivo son aquellas que las sujetan a la interioridad, al espacio privado de la oficina o el despacho, ámbito propio del desarrollo de las tareas administrativas y organizativas.

Lógicamente, se trata de una reacción ante el dilatado proceso de sujeción al hogar: así, la búsqueda de una actividad exterior, a través de la realización de una serie de tareas que instantáneamente conectan con el mundo de los demás, es una manera de apropiarse del espacio público a través de un sistema comunicativo inmediato y abierto, cuya finalidad más sobresaliente es establecer un lazo, un nexo con los otros. Por tanto, encontramos aquí una manifestación de un fenómeno mucho más global que afecta al universo femenino: el de su progresiva integración pública.

VI. Con relación a la viabilidad y expansividad de la empresa femenina se observa un primer dato positivo en el aumento del número de mujeres dedicadas a la actividad empresarial, aunque bien es verdad que el trabajo independiente femenino no ha crecido en la misma proporción que el asalariado; luego la expansividad empresarial, por este lado, vendría más bien explicada por el crecimiento del mercado de trabajo femenino. En cualquier caso sí parece que la mujer capta rápidamente las oportunidades del entorno.

Debemos señalar algunas sombras también, como la de que el 48% del empresariado entrevistado confirma la existencia de carencias estructurales ante su propia estrategia expansiva, comprobándose a la vez serios déficits de formación gerencial; aunque la autoconciencia de estas carencias es visible, lo que alienta la esperanza de poder paliar estos efectos negativos.

La empresa femenina debe abrirse a un proceso de *cualificación*, sin cuyo desarrollo no podrá llegar a ser competitiva. Pasados los primeros momentos de la iniciativa empresarial, de la experimentación personal en la

formación de negocios, se ha de pasar a una acción más decidida y expansiva, donde la búsqueda de la competitividad elimine la posición de inferioridad y auxiliaridad de la empresa femenina. Ha de pasar de la fase de la *especialización difusa* a la de la *especialización profesional*: de la tienda, la peluquería, el taller de confección y la guardería a la empresa/organización.

Por lo demás, la experiencia empresarial acumulada por el empresariado femenino representa un activo importantísimo para que se produzca un cambio cualitativo. Este entrenamiento empresarial ha de ser organizado estratégicamente para convertirlo en una oportunidad expansiva y viable. Poner en práctica lo que el profesor Drucker dice del *entrepreneur*: "el que busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad" (P. Drucker, 1986).

Cuarto movimiento.

Un abordaje consecuente exigía observar a las mujeres directivas, quienes desde una concepción contemporánea de lo empresarial se inscriben en el grupo decisorio. A partir de una determinada dimensión estructural, las organizaciones empresariales se rigen por grupos de directivos que son los que ejercen el control y gestionan las empresas (Pollard, 1987).

El desarrollo empresarial representa un proceso preeminente de realización pública y económica expansiva para la mujer. Ya hemos visto cómo el desarrollo profesional empresarial contribuye a la autorrealización femenina, configurándose como experiencia total en su subjetividad y, consecuentemente, situando a una parte importante del colectivo de mujeres activas ocupadas en una posición estratégica, al controlar, todavía discretamente, una parte del subsistema organizativo económico. Pero este cambio es aún más importante por las tendencias de crecimiento económico del sector servicios.

El desarrollo empresarial implica dos momentos interactivos: el de la iniciativa y creación de negocios y empresas, y el de su consecuente explotación y desarrollo. Así, creación y dirección/administración/organización completan la función empresarial, resultando en su expansividad y desarrollo una *metafunción* y dando lugar en la práctica de la división del trabajo a la configuración de dos papeles profesionales: el *rol* empresaria/o y el *rol* directiva/o. Por tanto, la función empresarial debe ser completada analíticamente también teniendo en cuenta este engarce interactivo.

Esta investigación se sitúa, pues, en el campo de la *función directiva* y se propone indagar, sobre todo, los factores que coadyuvan o impiden el desarrollo de la carrera directiva femenina en nuestro país, a través de la percepción que los sujetos directamente implicados manifiestan reunidos en grupo, configurados en este caso como Grupos de Discusión, con relación a los

dos ámbitos primordiales donde se despliega la función directiva: Empresa Privada y Administración Pública.

El conjunto *directivas* lo definimos operativamente como directivas de primero, segundo y tercer nivel de dirección, tal y como se muestra en la figura 1 de la página siguiente.

Los grupos de discusión se diseñaron tal y como se muestra en el cuadro correspondiente de la figura 2⁷.

Realizado en la primavera de 1990, las principales conclusiones de aquel estudio son las siguientes:

I. La pretensión del estudio es definir factores de oportunidad y desarrollo profesional en el grupo de las directivas de la Administración y de las empresas. Una primera observación es que el horizonte de desarrollo es cada vez más amplio y se cumple progresivamente para un mayor número de mujeres. No obstante, critican la lentitud del cambio y manifiestan serias dudas sobre la calidad de las transformaciones producidas. Muy pocas tienen una conciencia de protagonistas. La desconfianza sería una manifestación rebote de la que se ejerce sobre ellas en sus organizaciones.

⁷. - A las convocadas se les envió una carta motivada, dirigida y firmada por la Directora General del Instituto de la Mujer. Los grupos se realizaron en la sede del Ministerio de Asuntos sociales, durante los meses de febrero y marzo.

Hemos de advertir que el grupo B no se llegó a formar. Urgencias de última hora lo hicieron imposible.

El grupo F se tuvo que desconvocar en la mañana del día de su convocatoria por falta de confirmación.

Es muy posible que fuera inconveniente la hora de la convocatoria. Otro fallo pudo ser el poco tiempo que hubo entre nuestro primer contacto y la celebración de los grupos, que en los casos de las directivas de empresas fue tan sólo de una semana.

Dada la gran ocupación de las directivas, estas reuniones han de comunicarse con bastante tiempo, aunque arriesgándonos también a que surja un imprevisto a última hora, debiéndose convocar a bastantes más de las que formarían idealmente el grupo.

Como oportunidades de desarrollo profesional caben señalarse las siguientes:

- * El acceso a la Administración Pública.
- * La progresiva mejora de la calidad de la formación de las mujeres.
- * La gran motivación hacia la realización de un proyecto profesional.

Como obstáculos, los más señalados son:

- * Discriminación.
- * Masculinismo.
- * Competitividad.
- * Redes sociales exclusivamente masculinas.
- * Circunstancias familiares.
- * Horario de trabajo.
- * Autolimitaciones.

Figura 1: Organigrama de niveles directivos

Nivel Directivo	Ámbito Empresarial	Ámbito Estatal
1º Nivel	Presidentas Vicepresidentas Consejeras Delegadas Directora General Gerente	Directora General
2º Nivel	Subdirectora General Directoras Funcionales (Financiera, Comercial, etc.)	Subdirectora General (Nivel 30)
3º Nivel	Adjuntas y Jefas de áreas funcionales	Subdirectora Adjunta (Nivel 29) Consejera Técnica (Nivel 28)

Figura 2: Distribución de grupos de discusión y participantes

Grupos de Discusión	Ámbitos Organizativos	Niveles de Dirección 1º / 2º / 3º / Total
Directivas:	Empresas:	
A	"	1 / 3 / 4 / 8
B	"	8 8
C	"	8 8
D	"	8 8
	Admón. Central:	
E	"	1 3 4 8
F	"	8 8
G	"	8 8
H	"	8 8
Directivos	Administración	2
I	Empresa Privada	2
	Empresa Pública	2
	Empresa Multinacional	2
		8

La tajante división sexual del trabajo ha anclado a las mujeres en la esfera privada, evitando casi toda posibilidad de desarrollo público, extradoméstico. Pero los requerimientos de la sociedad actual exigen una revisión de la actual organización social, definiendo nuevamente la solidaridad intersexual, a través de un proyecto abierto de participación, debate y consenso, como metodología de aproximación y de encuentro. Tal vez el mayor obstáculo que frene el cambio de la tradicional división sexual del trabajo sea el siguiente: "si bien parece que tanto hombres como mujeres van acostumbrándose a la idea de que las mujeres pueden alcanzar algún día la igualdad en el trabajo, la consecuencia natural de ello -que los hombres deberían hacer la mitad de los quehaceres domésticos- está mucho menos extendida, y es muy difícil ver cómo lo primero

puede producirse sin lo segundo. Pero al menos hemos encontrado una respuesta a la pregunta [¿Qué frena a la mujeres?]. Dado que nueve de cada diez mujeres se casan, y la gran mayoría de ellas tienen hijos, parece razonable suponer que si la mayoría de los mejores puestos de trabajo son para los hombres, ello se debe sobre todo a que las mujeres sencillamente no tienen el tiempo y la energía necesarios para competir por ellos y mucho menos para ocuparlos. Tienen otra cosa que hacer". (John Nicholson, 1987, p., 153). Por tanto, parece cada vez más claro que la precondition de desarrollo femenino por excelencia es la liberación de tiempo exclusivo femenino, lo que plantea serios y complejos problemas de reparto de trabajo reproductivo, a la vez que exige flexibilizar el sistema productivo hasta límites por ahora insospechados. En cualquier caso, este es un debate necesariamente público por ahora casi ausente, aunque en un futuro, insoslayable. Esto se está llevando a cabo más o menos civilizadamente intramuros del mundo privado, pero la eficacia global no demuestra grandes progresos a poco que observemos las cifras agregadas de la posición de poder, prestigio y liderazgo público y profesional femeninos; aunque no cabe duda que la presencia de la mujer aumenta progresivamente, sobre todo la presencia del sector más culto, más preparado intelectualmente. Pero críticamente, ellas aprecian que esta conquista es todavía lenta y no tiene la calidad deseable desde el punto de vista estratégico, de poder, prestigio y liderazgo.

La posición directiva femenina es hoy por hoy una posición de tercer nivel directivo y, más comúnmente, predirectivo; con un mayor grado de discriminación en la empresa privada que en la Administración Pública, debido, sobre todo, a requerimientos de entrada, como tendremos ocasión de explicar más adelante.

II. Desde el punto de vista de las oportunidades hay que empezar por señalar una serie de transformaciones en el entorno sociocultural, económico y político, como precondiciones que posibilitan el desarrollo profesional de las mujeres. Pues bien, una precondición fundamental es la liberación de tiempo doméstico para dedicarlo al desarrollo profesional. Y en este sentido observamos una serie de transformaciones coadyuvantes, aunque no nos atreveríamos a decir que decisivas para el conjunto de la población femenina, entre las que destacan:

- * Descenso de la natalidad.
- * Matrimonios más tardíos.
- * Maternidad elegida.
- * Independencia de la mujer respecto de la pareja.
- * Aumento de la tecnología doméstica.

Pero también se han producido cambios en la cualificación femenina, como:

- * El acceso masivo de la mujer a la enseñanza superior.
- * El incremento de la información manejada por las mujeres, a través de la diversificación formativa.
- * El aumento de la experiencia intensiva y extensiva, debido a la mayor cantidad de mujeres en el mercado de trabajos.
- * Otro conjunto de factores de cambio se nuclean en torno al mercado de trabajo especializado, dando como resultado que la especialización y diversificación de la gerencia ha incrementado la oferta y demanda de mujeres directivas.
- * Finalmente, señalaríamos que el incremento del consumo ha impulsado a la mujer al mundo productivo, configurándose una nueva clase media, donde el sueldo de la mujer resulta ser un componente esencial del

mantenimiento del "status" social, elevando la renta familiar.

Una consecuencia de todos estos cambios es la asunción del diseño curricular en el desarrollo biográfico de las mujeres, lo que implica a la vez:

- * La elección de "curriculas" más útiles.
- * La orientación hacia carreras menos tradicionales, con más potencial de desarrollo profesional.
- * El incremento de la competencia profesional y femenina.
- * La aceptación de la mujer como profesional y no sólo como trabajadora.

A pesar de todas estas transformaciones, apuntando un cambio cualitativo importante, las mujeres toman distancia crítica, entrecomillando las "oportunidades de desarrollo", advirtiéndole que queda mucho camino por recorrer y que en todo caso sólo se cumple para un grupo reducido de mujeres. En los grupos de discusión, la verbalización de los factores de oportunidad se expresa en una dialéctica de afirmación e inmediata puesta en duda, sin llegar a negar del todo las utilidades contenidas en estos factores de oportunidad. Hay que advertir que, excepto en el caso del acceso a la Administración, las participantes no identifican factores de oportunidad concretos, sino procesos de transformación o de cambio que facilitan la integración de la mujer en el mundo del trabajo. Por consiguiente, más que de factores de oportunidad habría que hablar de condiciones en proceso de transformación que posibilitan el desarrollo profesional femenino.

La posición crítica que adoptan ante el análisis de las oportunidades viene precedida de una historia largamente trabada a lo largo del tiempo, cuya consecuencia es su confinamiento en el mundo doméstico, advirtiéndole con cierta insistencia sobre las dificultades de un progreso en ámbitos poco tradicionales

y extradomésticos. Advierten, por decirlo así, el peso de la tradición, ya que tal progreso ha de hacerse en un doble sentido:

Por una parte, se enfrentan a la *deconstrucción* de su identidad originaria, como sujetos primordialmente "realizados" en el mundo privado familiar;

por otra, se enfrentan a la *construcción* de otra identidad en ámbitos no tradicionales, no originarios, en donde los modos, maneras y usos de la acción, de las relaciones, han sido diseñados "por y para los varones", como ellas mismas han descrito.

Así, la vivencia pública femenina se caracteriza por un doble sentimiento de vacío e inseguridad, cuya manifestación más diáfana es el resultado de un sentimiento más amplio y profundo de *extrañamiento*, verbalizado por ellas mismas en todos los grupos de discusión como que la sociedad, lo público, el trabajo, el mundo "no está hecho a la medida de la mujer".

Un claro factor de oportunidad verbalizado en los grupos de discusión, sobre todo de la Administración Central, es el referido a la entrada de la mujer en la Administración, *el acceso a la Administración*. No sucede así entre las directivas de empresas, pues el acceso aparece referido como un claro obstáculo.

El sistema de oposición y su consecuente acceso femenino actual representa un factor de oportunidad de desarrollo profesional femenino por varias razones: en primer lugar, se trata de un sistema selectivo mucho más igualitario que la selección de personal típica de las empresas, por cuanto los candidatos se someten a un temario, idéntico para cada candidato; en segundo lugar, la influencia socioprofesional, reflejada en el currículo, tiene menos

importancia para entrar en la Administración que en la empresa privada, valorándose única y exclusivamente los requisitos formativos básicos y comprobados; en tercer lugar, la función pública exige una fidelidad bastante discreta en comparación con la empresa privada que cada vez pide más identificación con su "cultura organizativa", encadenando a las personas a una serie de exigencias de disponibilidad de tiempo, de lugar, de puesto, etc., lo que en el caso de las mujeres resulta muy oneroso por su doble carrera (profesional y familiar); en cuarto lugar, el sistema de oposición evita discriminación, por cuanto es un sistema apelable, público y normativo, mientras que los sistemas de selección de las empresas privadas son opacos, incontrolables e inapelables; por último, señalaríamos que el sistema de oposición no valora el potencial de desarrollo de la persona, mientras que la empresa privada sí, o por lo menos lo intenta, lo que va en detrimento de la mujer, debido a su imbricación con la vida familiar, lo que evita mayor disponibilidad para el desarrollo profesional. Independientemente de cualquier objeción que se pueda oponer al sistema de oposiciones, en lo que respecta al mundo femenino el acceso a la función pública representa un neto factor de oportunidad de desarrollo profesional.

Del análisis que hicimos de los resultados de las pruebas de acceso a la Administración en 1988, destacaríamos las siguientes observaciones:

- * El porcentaje de mujeres admitidas en las pruebas de Cuerpos Generales está por encima del 50% en todos los grupos. Este porcentaje es algo menor en las pruebas de Cuerpos Especiales (en torno al 45% de media).
- * Estos porcentajes de aprobados son aún más relevantes si tenemos en cuenta que el número de plazas convocadas es considerablemente menor en los Cuerpos Generales que en los otros. Por tanto, hay que convenir

que el nivel competitivo en las pruebas generales es más elevado, aumentando con ello el valor agregado de prestigio de las mujeres.

* Las mujeres se presentan en mayor proporción que los hombres, logrando aprobar también en esa proporción, lo que evidencia la igualdad institucional y competitiva.

* Sin embargo, en promoción interna las mujeres obtienen menos plazas, lo que puede deberse a la juvenilización femenina de la función pública o, simplemente, a factores discriminatorios en el desarrollo de la carrera pública, como así lo confirman al hablar de los obstáculos..

Por otra parte, la mujer representa un *recurso estratégico y dinámico de desarrollo organizativo* de primer orden. ¿Cuáles serían sus activos más importantes?. En primer lugar, hemos de advertir que la mujer, hoy, no sólo quiere trabajar, sino proyectarse profesionalmente, lo que implica asumir un proyecto de calidad. Este proyecto profesional gira en torno a dos ejes axiales: **La formación y La motivación.**

Podemos decir que la creciente presencia de la mujer en la Enseñanza Superior especializada representa un activo muy importante a la hora de buscar personas como Directivas o Ejecutivas para las empresas y organizaciones en general, entre otras razones, porque la elección de carrera no cumple sólo una función de ocupación o entretenimiento, ni un fin en sí mismo, sino que aspira a dar sentido a un proyecto profesional en consonancia con el análisis que se hace de la oferta y la demanda cualificada.

Entre nuestras participantes en los grupos de discusión existe una absoluta coincidencia al señalar que su competencia técnica e intelectual no está cuestionada en ningún momento. El propio hecho de la masiva entrada de mujeres en la Administración, a través de oposiciones, demuestra este dato. No obstante, si la presencia femenina en la Administración Central representa 1/3,

¿Por qué, entonces, sólo hay un 11% en Puestos Directivos?. Hay muchos factores que intervienen en la formación de este "gap" y que irán apareciendo a lo largo de este trabajo, pero sí nos interesa considerar una explicación aportada por las propias participantes, cual sería la existencia de una cierta desconfianza hacia la mujer en el medio organizativo y, en concreto, por parte de los hombres.

Esta falta de confianza percibida por las mujeres en el medio organizativo podría ser explicada por varias razones:

En primer lugar, la mujer significa para el hombre competencia, pérdida de espacio exclusivo y, en definitiva, pérdida de posiciones de poder. La reacción defensiva es crear controles y situaciones difíciles que restrinjan el paso y alarguen el ascenso.

En segundo lugar, también ha internalizado la mujer una cierta autodesconfianza, hipotéticamente explicada por su tradicional anclaje en el mundo privado, lo que ha evitado estrategias profesionales, restándose a sí misma posibilidades.

En tercer lugar, la desconfianza en el medio organizativo se ve reforzada por la incomunicación entre ambos sexos. El trabajo es el lugar de la palabra masculina, la mujer lo vive como espacio ajeno y proponer que representara un lugar de encuentro intersexual parece un desatino hoy por hoy, pues en el trabajo la palabra está constreñida en los límites del quehacer cotidiano, organizada en torno a necesidades de utilidad administrativa. Es el lugar de la palabra "responsable" por antonomasia. Es decir, es un espacio donde no se produce catarsis, y por lo tanto, se produce una cierta imposibilidad de modificar conductas a través de la palabra distendida y el consumo comunicativo.

Esta rigidez evita estrategias cooperativas entre hombres y mujeres.

En este sentido, algunas participantes han manifestado la necesidad de establecer grupos de debate para pactar y consensuar temas que son comunes entre hombres y mujeres, como el horario y otros.

En cuarto lugar, esta desconfianza puede estar basada en la menor disponibilidad de la mujer hacia la empresa y el trabajo. Para el hombre el trabajo es casi su totalidad de vida. La mujer tiene que hacerlo compatible con otras ocupaciones de las que no se puede librar en el estado actual de su condición de mantenedora del orden familiar. Sus circunstancias personales y familiares representan grandes barreras para el desarrollo profesional. La solución a este problema es compleja, pues requiere un cambio radical de la organización social, y así lo han manifestado - ya lo veremos al hablar del horario -. ¿Cómo romper esta desconfianza?. La fuerte internalización de este sentimiento en la mujer la hace verbalizar en todos los grupos de discusión que parte de los obstáculos en el desarrollo profesional de las directivas, de las mujeres, se debe a las "autolimitaciones", "autotrabas" que la propia mujer se pone. Esta internalización culpabilizadora las dispara hacia la consecución de metas, porque fuerza a superar las constricciones que advierten en ellas mismas. Esto que aparentemente puede ser analizado como una actitud negativa, resulta en la práctica altamente positivo, puesto que el sentimiento de autodesconfianza dispara el mecanismo de la propia superación, dotando al sujeto de una gran fuerza hacia el logro.

En la reunión con las Directoras Generales de la Administración, una participante lo ha expresado muy claramente: "La fuerza femenina y su actitud ante el reto, unido a una cierta desconfianza, opera positivamente para el desarrollo organizativo".

Frente a un ambiente generalmente hostil o, por lo menos, escasamente

cooperador, entienden que las armas a emplear han de ser mejores, si se quiere llegar. Y desde luego, este convencimiento de que hay que llegar existe.

La mujer representa, pues, un capital humano importantísimo en las Organizaciones. Su fuerte motivación hacia el desarrollo de su carrera profesional, hacia la consecución de logros y objetivos, como evaluación de su progreso, la lleva a sobreactivarse y ejercer con absoluta competencia los requerimientos de su tarea. Su progresiva preparación, articulada hacia ese proyecto profesional, la provee de un bagaje cualificado altamente competitivo.

III. Con relación a los obstáculos, conviene empezar por decir que la diferencia entre el discurso de los grupos de la Administración y el de las Empresas es que aquellos tienen identificado un factor de oportunidad, cual es el del acceso a la Administración. Por lo demás, ambos discursos convergen bastante a la hora de señalar la lista de obstáculos que se producen en el desarrollo de su actividad, con alguna diferencia destacable que vamos a precisar. Las coincidencias expresas se dan en torno a siete obstáculos básicos:

- * **Discriminación.**
- * **Masculinismo.**
- * **Competitividad**
- * **Comunicación exclusiva masculina**
- * **Circunstancias familiares**
- * **El horario**
- * **Autolimitaciones femeninas.**

Por su parte, los grupos de la Administración inciden constantemente en el tema del HORARIO, haciéndolo objeto de denuncia y debate. En los grupos

de las empresas este no es un tema que salga expresamente, sino contextualizado en el análisis de las circunstancias personales y familiares de la mujer.

Otra diferencia es que los grupos de la Administración advierten que la discriminación en su entorno es menor que en las empresas. Los grupos en las Empresas, sin embargo, no expresan ninguna idea respecto de la Administración.

El mensaje que se construye en el discurso es que las oportunidades se dan en el acceso a la Administración, pero la promoción "ya es otra cosa", produciéndose tres afirmaciones básicas:

1º.- Que el acceso representa una oportunidad para la mujer, porque está demostrando que vale: Es estudiosa; es responsable; y tiene un bagaje de conocimientos y experiencia notables.

2º.- Que a la hora de promocionar a alguien en el medio profesional, siempre se quedan con el hombre porque no se fían de la mujer. Esta desconfianza se basa en la idea, que ellas mismas discuten, de que a la mujer le faltan los atributos del cargo: autoridad, energía y decisión.

3º.- Se señala también una denuncia que se repite a menudo en los grupos, tanto de la Administración como de las empresas, de que a la mujer se la quiere como "burro de carga". Se denuncia esta utilización descarada por parte de los hombres.

Entrando ya en la descripción de los obstáculos, el primero que identifican es el de la *discriminación*. Podemos definir la discriminación como un proceso de diferenciación desigualitario que se ejerce sobre un grupo concreto, en nuestro caso, sobre las mujeres.

En los grupos de discusión este tema ha salido bastante relacionado con siete variables:

* **Ambito organizativo.-** Las empresas discriminan más, mucho más, que la Administración.

* **Política organizativa.-** En muchas empresas las mujeres no pueden acceder a un puesto directivo de primer nivel porque la política de la empresa lo prohíbe expresamente a través de sus Estatutos o implícita e informalmente.

* **Cultura de la organización.-** Cuanto más tradicional, antigua y masculina, más discriminación. La jerarquización en las empresas favorece la discriminación.

* **Sector.-** Los sectores tradicionalmente masculinos, en donde el componente directivo es muy ingenieril: Construcción, Obras Públicas, Bienes de equipo, etc, generan mucha discriminación.

* **Edad.-** Cuanto más viejos sean los cuadros directivos, más resistencias para aceptar mujeres en la Dirección.

* **Posición jerárquica.-** Cuanto más baja se esté en línea de mando, más discriminación se soporta.

* **Proporción sexual.-** Ser minoría favorece la discriminación. Las consecuencias de ser minoría, serían:

A.- Visibilidad.

B.- El individuo representa, automáticamente, al grupo.

C.- Ausencia de modelos y mentoras.

El *masculinismo* es otro obstáculos señalado. El maculinismo sería la dominancia de valores, modos y usos masculinos en el mundo laboral. Lo masculino, advierten, ha adquirido carta de objetividad y naturaleza en el mundo profesional, obligando a las mujeres a imitar estos modos y maneras ajenas. El resultado es que muchas veces la mujer aparece rígida y exigente.

Dentro de esta categoría denuncian dos características obstaculizadoras:

* **Agresividad.-** El abrirse el paso a codazos. Esta es una característica masculina. En esta característica reside una universal diferencia entre hombres y mujeres, que es la fuerza física como última razón de imposición, cuya traducción verbal en este caso es la agresividad.

* **Publicidad de las acciones masculinas.-** Hace referencia a que todo hacer masculino es un hacer importante y se publicita así. Es un saber venderse mejor, cosa que las mujeres no advierten de ellas mismas.

Con relación a la *competitividad*, como problema advertido por las directivas, empecemos por decir que la orientación educativa de la mujer hacia la esfera privada representa un serio "handicap" para su desarrollo profesional evitando la adquisición de un bagaje aptitudinal de equivalente competencia frente a sus compañeros. Las mujeres, por tanto, han de arrastrar los efectos de esa posición subordinada de partida, más los costes de la reeducación para igualar su competencia profesional. Pues en este sentido, la adquisición de una posición profesional equivalente no se consigue sólo en base a la adquisición de conocimientos científicotécnicos o formativos en general, sino también y muy fundamentalmente en función del aprendizaje de normas, valores, procedimientos y actitudes que establezcan posiciones femeninas estratégicas en la organización.

La falta de orientación social hacia la competitividad profesional representa un serio obstáculo endosado al deber de la socialización femenina que opera contra su desarrollo profesional, desprotegiendo a la mujer de armaduras en las relaciones interorganizacionales.

otra barrera señalada es la de la *comunicación exclusiva masculina*. El reproche que hacen las mujeres a los hombres en los grupos de discusión es que no están preparados para lo que son "relaciones horizontales", de igual a igual.

El hombre, sostiene, transfiere a la vida extraprofesional y pública en general su posición preeminente en el ámbito profesional. Su mayor poder y "status" profesional configura una actitud propotente frente a las mujeres, aún en esferas ajenas al propio trabajo. El trabajo es para el hombre la fuente de su preeminencia social y política, a la vez que esfera de regulación del poder público.

En este contexto, el mayor refuerzo del individuo se obtiene a través del refuerzo del grupo. Las estrategias de poder masculino en las organizaciones aparecen fuertemente solidarias para ellas, generalmente excluidas de los grupos de poder preeminentes. Las mujeres quedan fuera de lo que podemos denominar "Redes estratégicas de relaciones ". Estos grupos juegan un papel importante en la promoción profesional, ya que, a medida que se asciende en la jerarquía de una organización, las posibilidades de seguir ascendiendo dependen más de las recomendaciones y evaluaciones que se realizan de modo informal.

Naturalmente, si las mujeres no pueden ser consideradas fácilmente por los hombres como "sus colegas", porque no pertenecen a estos grupos estratégicos, difícilmente pueden estar preparadas para ejercer influencia.

Las ventajas de pertenecer a estos grupos se resumen en :

- * Acceder a información reservada y confidencial.**
- * Consultar a otros expertos.**
- * Ser reconocidas por aquellos que tienen poder para ayudar.**
- * Incremento de posibilidades de nuevos contactos.**
- * Posibilidad de constituirse como consejera o mentora.**

Las *circunstancias familiares* se han señalado como otro de los impedimentos, referidas a las circunstancias propias de las mujeres en su rol familiar. La maternidad representa un serio obstáculo para el desarrollo

profesional. Si en las empresas y organizaciones en general la vida de los Directivos se regula por la disponibilidad y entrega al trabajo y si la organización familiar, exige de la mujer asimismo gran disponibilidad y entrega, entonces el problema es muy serio, pues ambos mundos resultan incompatibles.

Sobre todo en las empresas se produce una mayor penalización de las circunstancias familiares, sin que quepa eximir a la Administración Pública tampoco. No obstante, se está de acuerdo en que la discriminación por este hecho en las empresas es mayor que en la Administración. Esta penalización obliga a muchas mujeres a adoptar una posición *cínica* o de disimulo ante el temor de ser censuradas por atender responsabilidades o compromisos familiares ineludibles, cuando no se han visto obligadas a renunciar a la maternidad en aras de su desarrollo profesional.

Si como ellas mismas sostienen "la vida del trabajo no está hecha a la medida de la mujer", esta denuncia implica una reorganización de las condiciones profesionales que haga posible una mayor identificación de la mujer con el medio organizativo para que deje de percibirse como un *espacio ajeno*.

La incidencia sobre el *horario* es constante. La denuncia del horario en los grupos de la Administración es unánime y constante. El horario ha sido calificado de irracional / nefasto / ineficaz / demencial / obstaculizador / indeseable / anormal / indecente / terrible / absurdo / desquiciado / etc.

El horario cristaliza la problemática femenina en su desarrollo profesional. La menor disponibilidad femenina para el trabajo resta posibilidades de promoción. Y en este sentido, la pulsión dramática vertida en la denuncia del horario es más intensa en mujeres con responsabilidades familiares.

La regimentación del tiempo en las organizaciones en base a la disponibilidad y no al horario, sobre todo tratándose de cuadros directivos, representa para la mujer mayor dificultad para su promoción, por cuanto la gran mayoría han de hacer compatible su dedicación a la profesión con su dedicación

al hogar, produciéndose un sobreconsumo de tiempo.

Otro de los problemas reiterados en los grupos de discusión son los referidos a las *autolimitaciones* o autotrabas que la mujer se impone como frenos de su carrera profesional. Estas trabas son comprendidas o explicadas por la asunción de responsabilidades familiares. Pero también en base a una carga de negatividad configurada como actitudes que operan contra el desarrollo profesional, como son:

* **Autocrítica.**- A la mujer la mina, dice una participante, su sentidocrítico, su excesiva exigencia de responsabilidad, lo que evita que en muchos casos no se comprometa con un determinado puesto o función, por temor a no hacerlo todo lo bien que se debería hacer.

* **Autodesconfianza e inseguridad.**- Configuándose en torno a la socialización primaria, como internalización negativa de la falta de entrenamiento para la competitividad del juego y profesional después.

La fuente de la inseguridad también se ve en la educación, reforzada por el propio entorno organizativo, que somete a constante demostración de su valía profesional. Y esta percepción de control, de juicio, de vigilancia, opera negativamente en el rendimiento y, por tanto, es un obstáculo profesional.

* **Ajenidad.**- La visión que gran parte de las mujeres tienen de su entorno profesional es la de estar u ocupar un espacio ajeno. Un espacio que no favorece la comunicación intersexual, en donde la palabra femenina queda ahogada porque no puede expresarse. En este sentido, es una palabra sin influencia, o por lo menos, sin influencia capital, o que para ser influyente ha de expresarse con una contundencia y determinación que exigen un esfuerzo desmesurado, y para el que se está desacos-

tumbrada.

IV. El último grupo que se selección fue el de directivos. Se les pidió asimismo que hablaran sobre oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas.

Básicamente los factores de *oportunidad* y *obstáculos* señalados por ellos coinciden con los señalados por los grupos de mujeres:

Oportunidades:

- * El acceso a la Administración.
- * Su formación
- * Su motivación

Obstáculos:

- * Su menor disponibilidad
- * Asimetría en el reparto privado/público
- * La presión del entorno organizativo: la mujer tiene que estar demostrando continuamente que vale más que el varón de su mismo nivel.
- * Las circunstancias familiares: la situación está influenciando negativamente el desarrollo directivo femenino.

La valoración que hacen del cambio provocado por las mujeres es positivo, pero en la resonancia verbal de este cambio advierten determinados temores, debido a que este proceso obliga a redefinir papeles y "status". Hay todavía un juego de suma cero. Esto es, los avances femeninos representan retrocesos masculinos. Incoscientemente se asombran del empuje, fuerza y decisión de las mujeres para el trabajo. "Van a por todas", dicen. Ante eso, los

más jóvenes estan dispuestos a compartir un proyecto de futuro definido a partir de la confluencia de intereses, a partir de unas reglas de juego en el que todos ganan. Los mayores aceptan irremediamente el empuje y decisión de las hijas, señalando un futuro de igualdad laboral entre mujeres y hombres, pero mientras tanto, unos y otros penalizan las circunstancias envolventes de las mujeres y su consecuencia, la menor disponibilidad para el trabajo. La presentación temática de este capítulo sigue aproximadamente el orden de aparición argumental en el grupo de discusión.

¿Qué opinan los directivos?:

1º.- Que faltan candidatas válidas para ocupar puestos directivos.

¿Cuáles serían las causas?:

A.- La pauta de incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha estado orientada hacia entornos administrativos, debido a la orientación curricular femenina, más humanista y menos técnica.

B.- En sectores tradicionales y técnicos se produce una clara discriminación hacia la mujer, expulsándolas del medio, cuyo reflejo más inmediato es la manifestación de desconfianza hacia la eficacia de su capacidad de mando.

C.- La menor disponibilidad femenina para el trabajo, en función de sus responsabilidades familiares, determina una menor dedicación.

La consecuencia, advierten, es que no hay tantas mujeres preparadas y cuesta encontrarlas.

2º.- El cambio que se está produciendo a favor de las mujeres es progresivamente acelerado, sobre todo en la Administración Pública.

A este respecto, un directivo de la Administración Pública ha señalado que da la impresión de que el sector público es un sitio donde se van a refugiar las mujeres.

La frase es muy significativa, por cuanto señala a la Administración como *refugio de mujeres*, lo que denota configurar a la Administración como ámbito de *amparo* y *auxilio* femenino. Este desliz semántico se vuelve todavía más significativo si admitimos con las propias mujeres que la feminización profesional provoca desprestigio social.

Los grupos de debate deberían reflexionar seriamente sobre este particular, puesto que si este desprestigio se constata y sus consecuencias, la baja calidad, la discriminación de asignación presupuestaria, etc., todo esto va en detrimento del desarrollo profesional femenino. O a lo mejor lo que sucede es simplemente un rumor que busca una defensa de la posición preeminente masculina. La feminización de la profesión médica puede haber desprestigiado al cuerpo, pero los médicos varones han aumentado sus ganancias.

3º.- Hay cuatro obstáculos en la promoción directiva femenina.

A) Estructurales.- Referidos a la propia organización. Toda organización busca rentabilidad y dado que la mujer está menos disponible, los obstáculos para ocupar puestos directivos son mayores.

B) Sociales.- Están referidos a la asimetría en el reparto privado en la pareja.

C) Ambientales.- La mujer tiene que demostrar que sabe más que otra persona de su mismo nivel, y tiene que estar demostrándolo constantemente. Al hombre no se le cuestiona su puesto.

C) Circunstancias familiares.- La mujer soltera y madre con hijos tiene más posibilidades de acceder a un puesto directivo.

4º.- La mujer accede a la Administración Pública con mejor preparación que el varón. La Oposición favorece la entrada de mujeres. Los activos femeninos que señalan son:

A) Su mejor preparación.

B) Su mayor motivación para lograr entrar.

Los directivos de empresas señalan que en sus organizaciones se valora más el potencial de crecimiento, la disponibilidad, la movilidad, "el estar dispuesta a no utilizar esas ventajas que le dan y que tiene, pero que no está bien visto o no está bien valorado, de cara al crecimiento de una persona, que las utilice".

Las propias mujeres, ya lo hemos advertido, señalan que las empresas discriminan mucho más que la administración, penalizando ya en la entrada, las circunstancias familiares.

5º.- ¿Es posible un encuentro cultural entre valores femeninos y masculinos? ¿Es posible un proyecto en donde hombres y mujeres se aproximen, definir un espacio que los identifique por igual?. Hacia eso se camina, parecen advertir, aunque la verbalización expresada no es suficientemente clara todavía, como para advertir que exista una intencionalidad de encuentro por parte de los varones. Las proyecciones que hacen en este sentido están referidas a los jóvenes, a sus hijos, en donde gran parte de los problemas entre hombres y mujeres quedarán resueltos, porque se está operando transformaciones profundas. Nuestra

impresión al respecto es que habla más el deseo que la realidad y los mayores creen que las relaciones cambiarán a partir de los otros, pero no con nosotros.

Es posible que el sistema de recompensas y motivacional genere una dinámica de encuentros de intereses entre mujeres y hombre. Los directivos han señalado que la recompensa económica está cediendo el terreno a una multimotivación: economía, tiempo libre, creatividad, formación, año sabático, etc. Implícitamente señalan la esperanza de que esta multimotivación elimine barreras para la promoción femenina, por cuanto rebaja la absoluta dedicación de los varones a la empresa, dejando huecos para el desarrollo femenino.

Llevando las cosas hasta sus últimas consecuencias, también podríamos pensar que la descapitalización masculina de las empresas se puede convertir en una capitalización masculina de la cultura, descapitalizando a la mujer en este medio tan necesario para ellas.

Con todo, lo importante es advertir que progresivamente se va extendiendo la conciencia sobre la necesidad de encontrarse y no separarse, con lo que se eliminarían sensaciones de ajenidad y se posibilitarían desarrollos mutuos y complementarios, a cambio de repartir la gran cantidad de tareas cuya misión es ordenar constantemente el desorden que provocamos.

6º.- Sobre acciones positivas en favor de la mujer. Se señala que lo que la mujer no puede pretender es que utilice sus limitaciones por razones familiares "y pueda subir lo mismo que el hombre a puestos de responsabilidad". Se muestran de acuerdo en que hay que eliminar discriminación en las organizaciones, pero la mujer tiene que elegir una cosa u otra.

Uno de los directivos de la Administración Pública piensa que la política de discriminación positiva del Ministerio de Asuntos Sociales no es la adecuada, aparte de que esta política sólo puede llevarse a cabo en la Administración.

Implícitamente, lo que se propone es el diseño de carreras de doble velocidad, en donde la mujer pueda acompasar el ritmo de desarrollo profesional. Política que en la mayoría de las empresas no existe, pero que podría ser una solución.

También se puede correr el peligro de castigar a la mujer a ser tortuga sempiternamente, y en todo caso, a seguir ocupando ese "perfecto segundo puesto", como han ironizado las Subdirectoras de la Administración.

Quinto movimiento.

En el que nos encontramos, actualizando, reordenando y reescribiendo, analizando y sintetizando, describiendo y dotando de sentido las aparentes incoherencias superficiales, copiando y creando un texto que muestre el trabajo realizado e introduciendo nuevas perspectivas interpretativas para reorientar sucesivas indagaciones.

Esta investigación es un buceo sobre las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, donde la creación empresarial representa un campo de realización expansiva y plural; un campo de experimentación y desarrollo de un amplio abanico de posibilidades profesionales donde confluyen conocimiento, experiencia, desarrollo aptitudinal, realizaciones y proyectos; un nudo comunicativo donde se cruzan mensajes multidireccionales y donde el complejo lazo vida/trabajo anuda el secreto de otra identidad donde el riesgo más profundo es el de la propia autonomía personal: un reto laborioso que enhebra la promesa de una existencia venturosa, a partir de la dotación de sentido de la propia vida vocándose hacia *afuera*, como necesidad, y como respuesta al invariable deambular del *adentro*.

***El empresariado femenino
en España***

Primera Parte
(Análisis Cuantitativo)

En este capítulo vamos a estudiar al empresariado femenino como un subconjunto del mercado de trabajo activo ocupado, es decir, con relación a la oferta y demanda ocupada. El capítulo está dividido en dos partes fundamentales: *mujeres ocupadas*, donde analizamos la evolución, actividad y los determinantes estratégicos de la situación laboral femenina, en función, básicamente, de las posibilidades analíticas que ofrece la EPA; y *empresarias y autónomas*, donde estudiaremos también la evolución, actividad y los determinantes estratégicos de su actividad.

El empresariado femenino va a estar referido y comparado respecto del conjunto femenino, en este caso como mujeres ocupadas, y también respecto de sus homólogos masculinos, destacando similitudes y diferencias.

Con relación al empresariado femenino como agregado estadístico en la EPA hay que decir que está contenido en las dos situaciones profesionales ya referidas en el capítulo anterior, las *empleadoras* y las *empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes*, aunque habría otro subconjunto, el de las directivas/os de empresas, que, como grupo empresarial asalariado, debería estar contabilizado propiamente y no lo está. Esta categorización aflora la concepción tradicional de los diseñadores de la EPA al considerar la función empresarial como una unión entre *propiedad* y *control*; así, sólo serían empresarios los que controlan el capital de la empresa, lo que desde la teoría del empresariado actual no se sostiene (Pollard, 1987). Por tanto, y puesto que nuestro interés se centra en este capítulo en contextualizar al empresariado femenino dentro del mercado ocupado de trabajo, lo consideraremos en su sentido restringido como empleadoras y como empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes (*autónomas*, a partir de ahora).

1.- Mujeres ocupadas.

En este apartado abordaremos el estudio del conjunto femenino ocupado, desde 1976 hasta 1992, centrándonos en el análisis de su evolución, su actividad y las principales variables que sobredeterminan la oferta laboral femenina, así como su comparación con el conjunto masculino.

1.1.- Evolución de las ocupadas.

Empecemos por contextualizar el mercado de trabajo femenino, considerando los efectos más sobresalientes de la demanda de trabajo en el período 1976-1992. Observando el cuadro 1, que nos muestra la evolución de la Población Activa Ocupada (PAO) desde 1976 hasta 1992, diferenciada sexualmente, así como los gráficos 1 y 1.1¹, apreciamos un claro proceso de incorporación femenina al mercado activo de trabajo, ya que en este período las ocupadas (PAO femenina) han aumentado en 462.742 mujeres. Por su parte, los hombres han perdido casi 700.000 activos. De tal forma que las ocupadas han pasado de representar el 28,97% en 1976 al 33,35% en 1992, lo que representa un incremento importante de la participación femenina en el mercado laboral. Por lo demás, la evolución del mercado de trabajo activo y ocupado presenta un perfil crítico, de vaguada, recuperado en el periodo 86-90, e iniciándose un nuevo descenso a partir del 91, anticipando desde entonces la nueva recesión de la demanda del mercado de trabajo.

Habría que advertir que el período considerado por nosotros, 1976-1992, perfila con claridad dos momentos antagónicos de la evolución del ciclo crítico que empieza a perfilarse en España a partir de 1975, consecuencia de los efectos de la crisis internacional del petróleo y de los problemas estructurales de nuestra economía², cuyas consecuencias sobre la demanda de trabajo delimita un primer momento decreciente hasta 1985, para empezar a aumentar el trabajo efectivo a partir de esta fecha hasta iniciar un nuevo descenso al comienzo de la década actual, en cuya recesión estamos inmersos.

¹. - Hemos decidido intercalar los cuadros en el texto y constituir un Apéndice III con los gráficos correspondientes, con el fin de no interrumpir en exceso la lectura.

². - Para el análisis estructural del mercado de trabajo en España puede verse a Lluís Fina y Luis Toharia, *Las causas del paro en España: un punto de vista estructural*. Fundación IESA. Madrid, 1987.

Cuadro 1. Evolución de la Población Activa Ocupada (P.A.O.).
1976-1992

AÑO	P.A.O	MUJERES	HOMBRES
1976	12.382.432	3.588.358	8.794.074
1977	12.274.809	3.532.009	8.742.800
1978	11.979.347	3.432.182	8.547.165
1979	11.805.638	3.393.700	8.411.938
1980	11.386.230	3.251.556	8.134.674
1981	11.109.454	3.128.958	7.980.496
1982	11.071.338	3.197.911	7.873.427
1983	11.000.327	3.212.088	7.788.239
1984	10.580.432	3.057.166	7.523.266
1985	10.646.779	3.100.505	7.546.274
1986	10.982.271	3.228.518	7.753.753
1987	11.593.865	3.529.125	8.064.740
1988	11.919.556	3.639.870	8.279.686
1989	12.408.178	3.888.109	8.520.069
1990	12.619.773	4.049.643	8.570.130
1991	12.558.890	4.081.288	8.477.602
1992	12.145.900	4.051.100	8.094.800
SALDO 92-76	- 236.532	462.74	- 699.27

Fuente: Elaboración propia a partir del Banco de Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).
 División PAD: Encuesta de Población Activa: Series enlazadas desde el tercer trimestre de 1976 hasta febrero de 1992.

Para el año 1992 se ha utilizado la publicación del cuarto trimestre de la EPA.

Desde luego, el hecho más destacable es que la incorporación efectiva de la mujer al mercado de trabajo ha amortiguado, como se aprecia por el saldo neto del período 76-92, la caída del empleo, debido sobre todo a la masiva entrada de mujeres en la Administración, como veremos más adelante.

Si nos fijamos ahora en el cuadro de la página siguiente, el cuadro 1.2.1 y el gráficos 1.2 y 1.2.1, que nos describen y representan la situación de la demanda real de trabajo desde 1964, advertimos tres períodos claramente diferenciados:

1º.- El que va de 1964 a 1974, de claro y sostenido crecimiento ocupativo y en el que la presencia femenina es cada vez más importante, con tasas de crecimiento relativo mayores que las masculinas.

2º.- El período 74-84, de clara recesión de la demanda real de trabajo ocupado, afectándoles algo más a los hombres que a las mujeres, ya que los ocupados en 1984 representan el 80% de los ocupados en 1974, mientras que las ocupadas de 1984 representaban el 83% de las de 1974³.

3º.- El período que empieza en 1984, que tan sólo a efectos expositivos lo hacemos concluir en 1992, de clara recuperación de la demanda laboral⁴ hasta finales del 91 y comienzo de otra fase recesiva en la que nos encontramos.

³.- Este dato es más significativo si se tiene en cuenta la destrucción de puestos de trabajo femeninos contabilizados bajo el epígrafe "Ayuda Familiar", que en este período suman aproximadamente 300.000 mujeres. Esto indica, entre otras cosas que la presión femenina sobre el mercado de trabajo es muy activa en esta década. Presión, no sólo cuantitativa, sino muy especialmente cualitativa, en el sentido de mejorar las condiciones de ocupación, ya que las ayudas familiares ancla a la mujer en la sempiterna dependencia familiar.

⁴.- La periodización que hemos hecho en el gráfico 1.2.1 responde más a criterios metodológicos que a la realidad exacta de lo sucedido. El que hayamos optado por esa distribución es con el fin de que las operaciones comparativas tengan una cierta homogeneidad cualitativa, pues como todos conocemos en 1964 aparece la EPA, en el 76 se rediseña y en el 87 se reestructura nuevamente. Por otra parte, estos cambios casi coinciden en el tiempo con variaciones sustanciales en el perfil evolutivo del mercado de trabajo.

Cuadro 1.1: Evolución de la Población Activa Ocupada (P.A.O.),
1964-1992.

AÑO	P.A.O	MUJERES	HOMBRES
1964	11.477.500	2.739.000	8.738.500
1965	11.870.900	2.888.400	8.982.500
1966	11.940.200	2.876.200	9.064.000
1967	12.048.000	2.885.900	9.162.200
1968	12.138.600	2.900.700	9.237.900
1969	12.281.900	2.954.200	9.327.700
1970	12.345.600	3.016.100	9.329.500
1971	12.475.000	3.123.500	9.351.500
1972	12.457.895	3.251.395	9.206.500
1973	12.752.640	3.539.075	9.213.565
1974	12.770.430	3.602.950	9.167.480
1975	12.457.360	3.418.170	9.139.190
1976	12.520.700	3.609.800	8.910.900
1977	12.415.100	3.578.300	8.836.800
1978	12.081.300	3.465.200	8.616.200
1979	11.821.000	3.405.000	8.415.900
1980	11.239.900	3.200.300	8.039.500
1981	10.930.700	3.071.500	7.859.200
1982	10.866.300	3.136.800	7.729.600
1983	10.776.500	3.143.400	7.633.100
1984	10.359.000	2.987.200	7.371.800
1985	10.411.500	3.032.300	7.379.200
1986	10.961.300	3.208.700	7.752.700
1987	11.593.900	3.529.100	8.064.700
1988	11.919.600	3.639.900	8.279.700
1989	12.408.200	3.888.100	8.520.100
1990	12.619.800	4.049.600	8.570.100
1991	12.558.900	4.081.290	8.477.600
1992	12.145.900	4.051.100	8.094.800
SALDOS:			
75-64	979.860	679.170	300.690
86-76	-1.559.400	-401.100	-1.158.200
92-87	552.000	522.000	30.100

Fuente: INE: EPA: últimos trimestres publicados de años respectivos.

¿Qué características generales apreciamos en estos períodos?. Primeramente, la finalización de un ciclo expansivo, que en España se hace visible un año después de la primera crisis del petróleo, desde finales de 1974. En segundo lugar, apreciamos a partir de 1986 los efectos de la recuperación económica, con incrementos muy sustanciales de la demanda de trabajo, mostrando signos recesivos desde 1991.

Tal vez pudiéramos replantear todo lo que venimos observando diciendo que en este período analizado, 1964-1992, se constata un hecho importante: la finalización de un ciclo expansivo del mercado de trabajo ocupado, como consecuencia de la caída de la demanda, datado en nuestro país a partir de 1975⁵ y el comienzo de otro ciclo, cuya primera fase recesiva finalizó en 1985, con fuerte crecimiento de la demanda interna a partir de esta fecha⁶, para empezar a caer a partir de 1988 y hacerse visible en la demanda de ocupación en 1991.

Todo el perfil que se dibuja a partir de 1975 y a pesar de que el gráfico 1.2 lo parte en dos períodos, obedece a un mismo fenómeno crítico en el que estamos inmersos y sobre el que no existe sino conjeturas. Fenómenos geopolíticos nuevos aparecidos desde 1989 nos llevan a suponer que la "crisis económica" quizá no sea sino la designación eufemística de un cambio histórico de más profunda significación que no acabamos de percibir en su pluridimensionalidad.

Además de estas cuestiones generales, advertimos el fenómeno específico de la progresiva participación de la mujer en el mercado de trabajo. Participación,

⁵.- Por ejemplo, Enrique Fuentes Quintana sostiene que el dinamismo de la economía española de los sesenta se "perdió a partir del año 1975, entrándose en un etapa profundamente crítica en la que se registran tasas negativas de crecimiento y pérdidas de participación de las inversiones en el total del PIB", en "Tres decenios de la economía española en perspectiva" (en J.L.G. Delgado, 1989, p., 48).

⁶.- Véase E. Fuentes Quintana, en García Delgado, cit., p., 71.

cuyo efecto más notorio, cuantitativamente hablando, ha sido la consecución de un tercio de la PAO a finales del 92. Si en 1964 la tasa de ocupación femenina representa casi 1/4 parte de la PAO, a finales de 1992 representa 1/3. Esta incorporación femenina se ha producido en España, intensivamente, entre 1970-74, ocupándose unas 650.000 mujeres más y entre 1985-1991, en el que se han incorporado casi 1.100.000 mujeres más.

Por contra, los hombres han evolucionado de manera distinta, decreciendo paulatinamente desde 1964, pasando de representar casi las 3/4 partes de la PAO a las 2/3 partes.

Una vez analizada la evolución de la PAO, sería interesante considerar las variaciones producidas en la estructura profesional de la PAO, cuya descripción cuantitativa se puede observar en los cuadros 1.2 y 1.3, así como su representación en los gráficos 1.3, 1.3.1, 1.4 y 1.4.1.

Por lo que respecta a las ocupadas hay que destacar varios fenómenos. En primer lugar, destacaríamos la pérdida de empleo de la situación "ayuda familiar", que a lo largo del período considerado desaparecen 441.751 empleos. Esta pérdida va unida al proceso de *desagrarización* intensiva que se produce en España desde 1965⁷ Nosotros juzgamos positivamente este fenómeno desde el punto de vista de la mejora de la calidad del mercado de trabajo femenino. Es decir, esta pérdida de empleo familiar elimina precariedad en el empleo femenino y contribuye a elevar su calidad: mejorando las condiciones de trabajo y el salario, reduciendo la arbitrariedad de las relaciones laborales familiares, volviendo más competitivo el trabajo femenino, etc.

⁷.- Sobre este particular véase, por ejemplo, J.L. García Delgado y Cándido Muñoz Ciudad, "La agricultura: cambios estructurales en los últimos decenios" (J.L.G. Delgado, 1989, pp., 119 y ss.).

Cuadro 1.2. Evolución estructural de las Ocupadas, 1976-1992.

AÑO	OCUPA- DAS	EMPLEA- DORAS	AUTÓNO- MAS	AYUDA FAMILIAR	ASALA- RIADAS S. PUBL.	ASALA- RIADAS S. PRIV.	MIEM- BROS DE COOP.	OTRAS SITUA- CIONES.
1976	3.588.358	33.884	535.655	790.251	345.527	1.874.121	-	8.920
1977	3.532.009	32.401	520.061	744.997	367.336	1.860.230	-	6.984
1978	3.432.182	33.794	481.893	716.077	406.464	1.787.642	-	6.312
1979	3.393.700	31.665	485.342	695.407	425.515	1.749.020	-	6.751
1980	3.251.556	35.224	498.832	653.417	453.252	1.601.024	-	9.807
1981	3.128.958	33.789	472.781	625.567	432.635	1.554.786	-	9.400
1982	3.197.919	35.552	470.706	594.617	488.527	1.603.828	-	4.681
1983	3.212.088	30.897	505.569	597.346	531.642	1.541.194	-	5.440
1984	3.057.166	33.485	480.388	533.366	540.226	1.461.470	-	8.231
1985	3.100.505	33.638	499.597	505.128	588.205	1.473.937	-	7.950
1986	3.228.518	44.164	516.291	442.855	651.733	1.567.157	-	6.318
1987	3.529.125	55.222	573.982	465.289	634.009	1.771.253	17.555	11.815
1988	3.639.870	52.250	554.696	446.231	683.807	1.870.546	20.952	11.388
1989	3.888.109	57.849	538.999	441.999	790.872	2.022.326	23.901	12.163
1990	4.049.643	69.721	528.149	414.989	828.790	2.175.111	20.051	12.832
1991	4.081.288	77.228	532.339	376.450	895.401	2.162.334	23.539	13.997
1992	4.051.100	92.600	538.700	348.500	890.000	2.098.700	24.100	58.400
SALDO 92-76	462.742	58.716	3.045	- 441.751	544.473	224.579	24.100	49.480

Fuente: Cit. en cuadro 1.

Cuadro 1.3. Evolución estructural de los Ocupados, 1976-1992.

AÑO	OCUPA- DOS	EMPLEA- DORES	AUTÓNO- MOS	AYUDA FAMILIAR	ASALA- RIADOS S. PUBL.	ASALA- RIADOS S. PRIV.	MIEM- BROS DE COOP.	OTRAS SITUA- CIONES.
1976	8.794.074	380.878	1.688.737	346.708	995.034	5.374.775	-	7.942
1977	8.742.800	363.378	1.671.320	321.200	986.983	5.391.450	-	8.469
1978	8.547.165	377.993	1.654.394	295.419	1.075.782	5.134.813	-	8.764
1979	8.411.938	359.866	1.680.462	300.743	1.079.167	4.984.543	-	7.157
1980	8.134.674	367.083	1.604.795	287.979	1.112.141	4.755.074	-	7.602
1981	7.980.496	337.715	1.587.671	295.047	1.145.428	4.603.350	-	11.285
1982	7.873.427	334.361	1.590.211	297.733	1.199.632	4.434.320	-	17.170
1983	7.788.239	311.076	1.632.475	291.796	1.295.161	4.241.376	-	16.355
1984	7.523.266	330.867	1.636.315	308.419	1.200.557	4.025.602	-	21.506
1985	7.546.274	299.548	1.590.084	291.449	1.287.398	4.056.599	-	21.196
1986	7.753.753	319.851	1.555.118	270.856	1.262.548	4.318.284	-	27.096
1987	8.064.740	345.208	1.567.345	328.054	1.181.120	4.566.048	63.633	13.332
1988	8.279.686	357.974	1.561.087	302.548	1.226.846	4.748.804	65.282	17.145
1989	8.520.069	391.497	1.533.564	282.298	1.278.395	4.948.337	65.154	20.824
1990	8.570.130	413.223	1.441.140	249.318	1.292.870	5.075.669	76.602	21.308
1991	8.477.602	442.869	1.411.006	242.046	1.281.454	5.007.638	72.404	20.185
1992	8.094.800	452.800	1.382.800	202.900	1.252.700	4.681.000	75.800	46.800
SALDO 92-76	- 699.274	71.922	- 305.937	- 143.808	257.666	- 693.775	75.800	38.858

Fuente: Cit.

En segundo lugar, es de señalar el importantísimo aumento del empleo público femenino, ya que las asalariadas del sector público aumentan en 544.473 personas. Pero este aumento es todavía más significativo si tenemos en cuenta que representa más del doble del empleo público masculino creado entre 1976-1992. Así, el sector público se perfila como el mayor demandante de empleo femenino.

En tercer lugar, es importante también el crecimiento de las asalariadas privadas, que aumentan en 224.579 personas. Lógicamente, presenta el perfil evolutivo más crítico, puesto que la empresa privada ha sido la institución más afectada por la crisis. No así el sector público, sobre todo la Administración, que ha crecido de forma importante a pesar de la crisis, como ya hemos dicho.

En cuarto lugar, señalaremos que el empleo autónomo femenino se mantiene a lo largo del período 76-92, creciendo tan sólo en 3.045 personas, siendo importante y significativo el crecimiento de las empleadoras, que aumentan en 58.716 personas, lo que representa una pauta importante de iniciativa empresarial.

El resumen de la evolución estructural de la PAO femenina podría ser el siguiente:

- 1º.- Significativa incorporación femenina al mercado de trabajo, consolidando los cinco puntos de aumento que necesitaba para representar *un tercio real* de la PAO.
- 2º.- Progresiva *pérdida de secundariedad* del mercado de trabajo activo femenino, como efecto del brusco descenso de las relaciones laborales familiares.
- 3º.- Superlativo aumento del empleo público femenino.
- 4º.- Importante aumento del empleo asalariado privado.
- 5º.- Considerable aumento del empleo dependiente y relativo aumento del

empleo independiente. O lo que es lo mismo, progresiva *asalarización* del empleo femenino.

Lo cierto es que la crisis económica que en España se dispara a partir de 1976, durando una década aproximadamente en su primer movimiento, afecta de manera desigual a hombres y mujeres. Con algo más de intensidad, los hombres han sufrido constantemente el efecto de la disminución de la demanda de trabajo, pero también la crisis del mercado de trabajo masculino es algo más profunda, por cuanto los efectos de su disminución son más duraderos: conviene advertir que en todo el tiempo considerado, 1976-1992, los activos (la PAO masculina) no logran alcanzar la cifra de 1976, mientras que las mujeres superaron esa barrera en 1988. Evidentemente, el mercado de trabajo español se ha feminizado más, consiguiéndose finalmente, en 1992, que las mujeres ocupen un tercio efectivo de la demanda de trabajo.

1.2.- Actividad ocupacional.

Veamos en este apartado cómo ha evolucionado la distribución de la PAO en las diversas ramas económicas. Sirviéndonos de la guía del cuadro 2 y gráficos 2 y 2.1, apreciamos en primer lugar que este período se salda, finalmente, con casi un cuarto de millón de empleos destruidos, lo que es bastante significativo, puesto que nos indica que el sistema productivo no sólo no ha creado puestos de trabajo, sino que ha sido incapaz de mantener los que tenía.

Seguidamente apreciamos el masivo descenso de empleos en el sector agrario, que pierde entre 1976-1992 casi millón y medio de empleos. Además, es preciso observar que esta pérdida es inexorable, pues en cada año la pérdida de importancia es menor y, con toda seguridad, la disminución de empleos en este sector todavía no ha tocado fondo. Como hemos indicado, auxiliados por García Delgado y Muñoz Ciudad (Delgado, 1989), el proceso de desagrarización de nuestro país que comenzó en 1965 todavía no ha culminado.

Apreciamos también el importantísimo descenso de la industria manufacturera, que disminuye en más de 600.000 empleos. Si a este desempleo le añadimos el causado por el sector energético, el total de empleos destruidos se aproxima a los 700.000; una cifra enorme, por cuanto significa la reconfiguración de la actividad total del sistema productivo español. Muy acertadamente a nuestro juicio, Julio Segura ha diagnosticado nuestra crisis económica como *crisis industrial*⁸.

La respuesta, pretendida o no, ha sido la de crear una economía de servicios al socaire de la expansión del estado de bienestar que, muy posiblemente, haya de entrar en crisis ante el enorme coste financiero consiguiente. El resultado ha

⁸. - Véase J. Segura: "La crisis económica como crisis industrial: la necesidad de una estrategia activa", en *Papeles de Economía Española*, núm. 15.

Cuadro 2. Actividad de la Población Activa Ocupada, 1976-1992.

(Grandes sectores)

AÑO	P.A.O.	AGRICUL- TURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MA- NUFAC.	CONS TRUCCIÓN	COMER- CIO	TRANS- PORTES Y COMUNIC.	SERVICIOS
1976	12.382.432	21,90	1,25	25,97	9,71	18,36	5,39	17,65
1977	12.274.809	20,78	1,28	26,10	9,94	18,47	5,23	18,14
1978	11.979.347	20,43	1,24	26,23	9,59	18,82	5,22	18,66
1979	11.805.638	19,79	1,18	25,80	9,16	19,22	5,69	19,32
1980	11.386.230	19,39	1,30	25,66	8,78	19,28	5,80	20,05
1981	11.109.454	18,78	1,30	24,81	8,74	19,91	5,84	20,90
1982	11.071.338	18,91	1,37	23,70	8,50	19,75	5,85	22,08
1983	11.000.327	18,71	1,35	23,56	8,37	19,74	5,63	22,87
1984	10.580.432	18,85	1,38	23,55	7,50	19,86	5,77	23,47
1985	10.646.779	17,72	1,38	22,93	7,47	20,50	5,87	24,43
1986	10.982.271	15,67	1,28	22,99	8,01	20,92	5,74	25,57
1987	11.593.865	14,86	1,12	23,02	8,33	21,60	5,56	25,43
1988	11.919.556	14,03	1,18	22,44	9,07	21,72	5,73	25,80
1989	12.408.178	12,45	1,12	22,55	9,48	21,74	5,86	26,75
1990	12.619.773	11,25	1,11	22,34	9,88	22,23	5,79	27,34
1991	12.558.890	10,14	1,01	21,91	10,10	22,26	5,95	28,97
1992	12.145.900	10,13	0,95	21,28	9,59	22,18	5,91	29,97
SALDO 92-76	- 236.532	- 1.482.443	- 39.395	- 631.874	- 38.745	418.713	50.012	1.452.721

Fuente: Cit.

sido la creación de casi millón y medio de empleos en el sector servicios, tantos como el desempleo agrario. Si consideramos la actividad comercial como de servicios, entonces el empleo terciario creado se elevaría a dos millones.

En resumen, en el período 76-92 el mercado de trabajo ocupado ha pasado en España de ser

Industrial-Agrario-Comercial-Servicios

a

Servicios-Comercial-Industrial-Agrario

Así, también desde el análisis parcial que estamos haciendo se confirma la tesis de Julio Segura (1983 y 1989) de que la crisis económica ha sido fundamentalmente una crisis industrial.

Si nos fijamos ahora cómo ha evolucionado la estructura de la actividad en mujeres y hombres, observando los cuadros 2.1 y 2.2 y sus gráficos correspondientes, 2.2, 2.2.1, 2.3, 2.3.1 y 2.4, vemos que del millón y medio de empleos destruidos en la agricultura, el 30% corresponde a las mujeres que, junto al 40% de desempleos femeninos en la industria manufacturera, suman los cerca de 700.000 desempleos femeninos que arroja el saldo bruto en este período, pues como saldo neto, la crisis se cierra en 1992 con 462.742 empleos nuevos para las mujeres, siendo el sector servicios, con casi 900.000 nuevos empleos y el comercio, con 228.000 empleos creados, los sectores donde las mujeres han crecido por encima incluso de los hombres.

Por lo que respecta a los hombres, el saldo neto es considerablemente negativo, pues se produce una pérdida global de 700.000 empleos, siendo la agricultura y la industria los sectores que mayormente han contribuido a destruir empleo.

Cuadro 2.1. Actividad de las Ocupadas, 1976-1992.

(Grandes sectores)

AÑO	OCUPA- DAS	AGRICUL- TURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MA- NUFAC.	CONS- TRUCCIÓN	COMER- CIO	TRANS- PORTES Y COMUNIC.	SERVICIOS
1976	3.588.358	21,69	0,16	23,32	0,75	24,24	1,65	28,45
1977	3.532.009	20,60	0,18	22,47	0,88	24,72	1,47	29,81
1978	3.432.182	19,75	0,17	22,62	0,75	24,68	1,56	30,60
1979	3.393.700	19,33	0,20	21,43	0,60	25,07	1,46	32,05
1980	3.251.556	18,77	0,17	19,99	0,59	25,30	1,84	33,61
1981	3.128.958	17,77	0,20	18,91	0,70	26,21	1,88	34,57
1982	3.197.911	17,51	0,16	18,08	0,60	25,16	1,81	36,80
1983	3.212.088	17,40	0,29	16,98	0,71	25,07	1,72	37,90
1984	3.057.166	17,13	0,21	16,54	0,42	24,68	1,70	39,50
1985	3.100.505	15,85	0,25	16,10	0,58	25,72	1,99	39,86
1986	3.228.518	13,22	0,21	16,41	0,60	26,08	1,87	41,75
1987	3.529.125	12,56	0,17	16,99	0,56	27,07	1,67	40,96
1988	3.639.870	12,21	0,20	16,02	0,60	27,10	1,96	41,91
1989	3.888.109	10,75	0,22	16,06	0,78	26,73	2,34	43,10
1990	4.049.643	9,70	0,23	15,62	1,03	27,55	2,09	43,76
1991	4.081.288	8,18	0,17	15,47	1,02	27,67	2,23	45,25
1992	4.051.100	8,54	0,17	14,35	1,06	27,04	2,17	46,65
SALDO 92-76	462.742	- 434.300	1.400	- 257.900	16.150	227.800	29.150	871.900

Fuente: Cit.

Cuadro 2.2. Actividad de los Ocupados, 1976-1992.
(Grandes sectores)

AÑO	OCUPA- DOS	AGRICUL- TURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MA- NUFAC.	CONS- TRUCCIÓN	COMER- CIO	TRANS- PORTES Y COMUNIC.	SERVI- CIOS
1976	8.794.074	22,00	1,69	27,06	13,37	15,97	6,92	13,26
1977	8.742.800	21,12	1,72	27,59	13,60	15,93	6,74	13,43
1978	8.547.165	20,71	1,67	27,69	13,14	16,46	6,69	13,87
1979	8.411.938	19,98	1,58	27,59	12,62	16,86	7,39	14,21
1980	8.134.674	19,64	1,79	27,94	12,06	16,89	7,38	14,64
1981	7.980.496	19,18	1,73	27,15	11,90	17,44	7,38	15,56
1982	7.873.427	19,50	1,86	26,00	11,73	17,55	7,48	16,12
1983	7.788.239	19,27	1,79	26,29	11,53	17,54	7,23	16,68
1984	7.523.266	19,55	1,86	26,41	10,37	17,90	7,43	16,97
1985	7.546.274	18,50	1,85	25,76	10,30	18,35	7,46	18,10
1986	7.753.753	16,71	1,73	25,73	11,09	18,77	7,34	18,85
1987	8.064.740	15,88	1,54	25,69	11,74	19,20	7,26	18,67
1988	8.279.686	14,83	1,62	25,29	12,81	19,35	7,38	18,71
1989	8.520.069	13,24	1,54	25,54	13,45	19,46	7,46	19,30
1990	8.570.130	12,00	1,53	25,52	14,07	19,71	7,54	19,62
1991	8.477.602	11,09	1,41	25,03	14,47	19,65	7,74	20,59
1992	8.094.800	10,92	1,34	24,75	13,85	19,73	7,78	21,61
SALDO 92-76	- 699.274	- 1.045.000	- 40.300	- 369.300	- 51.500	189.300	19.350	580.200

Fuente: Cit.

Hay que hacer notar que la destrucción de empleo agrario sucede a la industrial, pues si en el caso industrial la crisis más fuerte se produce entre el 78-84, en el sector agrario el mayor descenso de empleo se produce a partir de 1985, continuando en la actualidad. Y esto se cumple tanto para unos como para otras.

Más detalladamente, el cuadro 2.3, que describe el saldo neto de la actividad de la PAO por sexo, atendiendo a los subsectores principales, nos permite observar los efectos producidos.

Vemos que la agricultura es el sector que más ha contribuido a la pérdida de empleos, en correspondencia con el fenómeno de desagrarización que se viene produciendo en nuestro país desde 1965, pero intensificado desde 1985, como acabamos de decir. Las mujeres sufren el 30% del millón y medio de pérdidas habidas en este sector.

Casi todos los subsectores industriales pierden empleo, con las excepciones, para el caso de las mujeres, de los subsectores de material de transportes e instrumentos de precisión y el del papel, artes gráficas y edición, pero el empleo generado por estos dos subsectores ha sido de 19.000 puestos, lo que representa tan sólo el 4% de todo el empleo neto femenino creado entre el 76-92.

Sin lugar a dudas, la industria manufacturera que más ha contribuido a la eliminación de puestos de trabajo ha sido la del textil, confección y cuero, que representa las 2/5 partes de todo el empleo industrial perdido. Desde luego, en el caso de las mujeres, la intensidad de esta pérdida ha sido todavía mayor, representando casi el 80% de todo el empleo femenino industrial perdido.

También ha sido intensa la contribución de otros subsectores como el de extracción de minerales y su transformación, que supone una pérdida del 13%, los de alimentación, bebidas y tabaco y madera, corcho y fabricación de muebles, que representa cada uno casi el 10% de pérdida de empleo, el químico

Cuadro 2.3: Saldo estructural por sexo de la actividad de la PAO,
1976-1992

Sectores y Subsectores de Actividad	PAO (Val. Abs.)	Ocupadas %	Ocupados %
AGRICULTURA	-1482443	-29,36	-70,64
* Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-1475673	-24,96	-70,54
* Pesca	-6870	37,00	-137,0
ENERGÍA Y AGUA	-39395	3,6	-103,6
* Extracción y preparación de combustibles	-33808	2,04	-102,04
* Electricidad, gas y agua	-5587	12,53	-112,53
INDUSTRIA MANUFACTURERA	-631874	-41,12	-58,88
* Extracción de minerales y su transformación	-84313	-8,8	-91,2
* Industria Química	-51014	-27,5	-72,5
* Metalurgia, maquinaria y material eléctrico	-50129	-13,27	-86,73
* Material de transp. e instrumentos de precisión	-30458	22,4	-122,4
* Alimentación, bebidas y tabacos	-63404	-40,3	-59,7
* Textil, confección y cuero	-268048	-74,2	-25,8
* Madera, corcho y fabricación de muebles	-60353	-17,05	-82,95
* Papel, artes gráficas y edición	9620	116,2	-16,2
* Caucho, materias plásticas y otras industrias	-33675	-32,52	-67,48
CONSTRUCCIÓN	-38745	45,7	-145,7
COMERCIO	418713	54,6	45,4
* Comercio y reparaciones	233558	59,14	40,86
* Restaurantes, cafés y hostelería	185155	47,15	52,85
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	50012	60,1	39,9
* Transportes y actividades conexas	-2618	748,2	-848,2
* Comunicaciones	52630	17,84	82,16
SERVICIOS	1452721	60,0	40,0
* Finanzas, seguros y actividades inmobiliarias	76278	58,9	41,1
* Servicios prestados a las empresas	278246	38,6	61,4
* Educación, investigación y sanidad	699262	67,5	32,5
* Otros servicios	398936	61,3	38,7
TOTAL	236532	195,6	-295,6

Fuente: Cit.

y el metalúrgico, que han contribuido cada uno a generar el 8% de pérdidas y por último los subsectores de material de transportes e instrumentos de precisión y caucho, materias plásticas y otras industrias manufactureras que completan casi por igual el total de pérdidas de empleos industriales.⁹

Los sectores claramente ganadores han sido los de servicios y comercio. Respecto de los servicios, los que más han crecido han sido los educativos, respondiendo a una mayor demanda educativa y sanitaria. El crecimiento de estos servicios representa casi el 50% de todo el aumento de empleo de este sector; pero en el caso de las mujeres, el empleo generado en este subsector es más del doble del generado para los hombres, de tal forma que las 2/3 partes del empleo creado en este subsector ha sido femenino. Esta feminización se explicaría básicamente por la universalización educativa llevada a cabo en nuestro país. En otros servicios el saldo neto creado también ha favorecido más a las mujeres, ya que el saldo femenino representa el 61% de todo el empleo ganado en este subsector. También es de destacar el subsector de servicios prestados a las empresas, cuya contribución al saldo positivo de empleos terciarios representa casi 1/5 parte¹⁰.

El otro sector creador neto de empleo ha sido el del comercio, que en este período ha generado algo más de 400.000 empleos, el 56% en el subsector de comercio y reparaciones y el resto en el de restaurantes, cafés y hostelería. Al igual que en los servicios, las mujeres han crecido en términos absolutos más que los hombres en este tiempo, ya que de todo el empleo comercial creado casi

⁹.- Para más detalle, remitimos al lector al capítulo "El empleo", de Julio Segura *et ali.*, en *La industria española en la crisis, 1978-1984*. Alianza. Madrid, 1989, pp., 155-195. Este capítulo explota los datos que sobre el empleo contiene la Encuesta Industrial.

¹⁰.- Sobre el proceso de terciarización de la economía española, véase Juan R. Cuadrado Roura: "El sector servicios: evolución, características y perspectivas de futuro", en J.L.G. Delgado (Dir.), *España, economía*, cit., pp., 231-270. Asimismo el libro de Velarde, Delgado y Pedreño (Eds.), *El sector terciario de la economía española*. Colegio de Economistas de Madrid. Madrid, 1987.

el 55% ha sido femenino.

En resumen, por lo que respecta a la actividad de la Población Activa Ocupada, destacaríamos lo siguiente:

1º.- La destrucción de empleo se produce en nuestro país en una dinámica consecutiva: entre 1978-1984 cae el empleo industrial, sucediéndole la caída del empleo agrario.

2º.- La crisis económica acaecida en nuestro país a partir de 1975 es sobre todo una crisis industrial, siendo el más afectado el subsector manufacturero del textil, confección y cuero, representando el 40% del empleo industrial destruido entre 1976-1992. Esta crisis industrial ha afectado más severamente a las mujeres, por cuanto si en 1992 las mujeres son un tercio de la PAO - año de máxima participación laboral femenina-, el saldo negativo del desempleo industrial en el período 76-92 representa algo más del 40%, siendo la crisis del textil la que más ha afectado a las trabajadoras.

3º.- El sector servicios es el más netamente ganador, con casi millón y medio de empleos ganados, suponiendo el subsector educativo y sanitario casi el 50% de todo el empleo generado en este período. Hay que destacar que el empleo femenino creado entre el 76-92 equivale al 60% de todo el empleo terciario generado¹¹.

4º.- El comercio es el otro sector netamente ganador con 400.000 nuevos empleos. Aquí también las mujeres han obtenido un saldo neto 10% más positivo que los hombres.

Lo que perfila este nuevo ciclo económico que comienza en la segunda mitad

¹¹. - Si se nos permite el tropo diríamos que las hijas de las desempleadas en la agricultura y el textil se han hecho maestras o asistentes sociales.

de los setenta, por lo menos respecto de la demanda de empleo, es la liquidación definitiva del componente agrario como neto empleador, habiéndolo reducido al 10%, pero con la perspectiva de seguir bajando; la emergencia de la crisis industrial y, consecuentemente, la reconfiguración del tejido productivo a partir de una mayor dotación tecnológica con importantes ahorros de empleos, así como una nueva definición de nuestra posición en la división internacional del trabajo, sobre cuyos desarrollos no vamos a entrar en este trabajo; y la terciarización de nuestra economía, en paralelo al desarrollo del estado del bienestar¹².

¹². - Tal vez el momento crítico que vivimos en 1993 no sea sino una manifestación negativa del modelo de desarrollo del estado de bienestar como empleador neto, en función de un mercado expansivo de servicios sociales, educativos y sanitarios.

1.3.- Determinantes estratégicos de la situación laboral de la mujer: Formación, Edad, Estado Civil y Fecundidad.

Vamos a considerar en este epígrafe la relación entre la ocupación y las principales variables socioeconómicas que influyen en la oferta laboral, tales como el nivel educativo, la edad, el estado civil y la fecundidad.

Nivel educativo y ocupación.

El cuadro 3 y gráficos 3 y 3.1 presenta la evolución de la estructura de los niveles de estudio de la PAO. Lo más significativo es señalar la gran disminución la PAO con estudios primarios, reducida en 27 puntos, pasando de representar el 63% en 1976 al 35,8% en 1992. De tal forma, que el saldo de los estudios primarios, 92-76, es negativo en casi 3,5 millones de ocupados; los analfabetos, por su parte, se reducen en este período en 350.000; y los ocupados sin estudios disminuyen en 640.000, perdiendo 5 puntos. Frente a este menor peso de los analfabetos, sin estudios y primarios, que reducen su participación en unos 4,5 millones, los ocupados con estudios medios, excluidos formación profesional (FP), suponen una ganancia de 2,3 millones, que sumados al casi millón de la FP casi absorben la pérdida del nivel de estudios primarios; y por lo que respecta al nivel anterior al superior y al superior, se producen unas ganancias netas de casi 450.000 y 500.000, respectivamente.

Dicho de otro modo, observamos los siguientes hechos:

- 1º.- El enorme descenso de la PAO con estudios primarios, pasando de representar el 63% al 36% en 1992.
- 2º.- Los ocupados analfabetos y sin estudios pasan de representar el 17% al 9,5%, lo que significa haber reducido a la mitad sus efectivos..

Cuadro 3. Formación de la Población Activa Ocupada, 1976-1992.

AÑO	P.A.O	ANALFA- BETO/AS	SIN ESTU- DIOS	PRIMARIO	MEDIOS		ANTE- RIOR AL SUPERIOR	SUPE- RIOR
					EXCLUI- DO/AS F.P.	FORMAC. PROFES.		
1976	12.382.432	4,08	13,31	63,05	12,78	1,27	2,84	2,64
1977	12.274.809	4,02	13,04	62,79	13,30	1,36	2,80	2,66
1978	11.979.347	3,68	12,99	61,53	13,68	1,58	3,63	2,89
1979	11.805.638	3,28	12,22	61,06	14,64	1,69	3,90	3,17
1980	11.386.230	3,18	11,26	60,26	15,73	1,93	4,20	3,40
1981	11.109.454	2,94	11,10	59,43	17,01	1,96	4,15	3,37
1982	11.071.338	2,82	10,86	56,71	18,83	2,27	4,68	3,79
1983	11.000.327	2,59	11,09	54,40	20,44	2,40	4,85	4,20
1984	10.580.432	2,34	10,74	52,57	22,22	2,61	4,94	4,55
1985	10.646.779	2,18	10,33	50,20	24,43	2,92	5,15	4,76
1986	10.982.271	1,84	9,35	48,58	26,08	3,41	5,56	5,16
1987	11.593.865	1,77	9,98	45,63	26,02	5,73	5,74	5,10
1988	11.919.556	1,73	10,80	42,06	27,63	6,63	5,77	5,34
1989	12.408.178	1,56	10,03	39,80	29,21	7,48	6,17	5,73
1990	12.619.773	1,36	9,56	38,42	30,22	8,10	6,26	6,05
1991	12.558.890	1,22	8,71	37,60	30,88	8,61	6,40	6,54
1992	12.145.900	1,20	8,30	35,80	32,20	9,30	6,50	6,60
SALDO 92-76	- 236.532	- 354.250	- 640.400	- 3.465.000	2.328.800	972.400	443.250	478.700

Fuente: Cit.

3º.- Analfabetos, sin estudios y primarios representaban en 1976 el 80% de la PAO, pero en 1992 habían disminuído hasta el 45%.

4º.- Frente a este descenso, los niveles de estudios medios reconfigurarán la estructura formativa ocupacional: si en 1976 la PAO con estudios medios representaba el 14%, en 1992 representa ya el 41,5%, casi igualando al gran número de ocupados con estudios primarios. Hay que señalar en este punto el gran avance de la FP, sobre todo a partir del 86, en el que el crecimiento sostenido es patente, pasando de representar el 1,27% en el 76 al 3,41 en 1986 y al 9,3 en el 92: por lo tanto, en los primeros once años tan sólo gana 2,14 puntos, mientras que en los siete últimos años gana 5,89 puntos.

5º.- Si nos fijamos en los gráficos correspondientes observamos que el gran avance en la mejora educativa se ha producido a partir de 1980, con el acceso masivo de los jóvenes a la enseñanza secundaria, cuyos efectos más intensos se aprecian a partir de 1983, por lo que respecta al bachillerato, y a partir del 87 en la FP.

6º.- El proceso intensivo de la universalización de la enseñanza secundaria provoca un efecto tirón en los estudios pre y superiores, cuya evolución es bastante paralela, de crecimiento sostenido, cobrando más importancia a partir de la segunda década de los 80.

Sintetizando, el gran cambio producido en este período ha sido la reestructuración formativa de la PAO, *pasando de ser casi absolutamente primaria a mayoritariamente secundaria.*

Con relación a las ocupadas y ocupados, cuyos resultados se expresan y representan en los cuadros 3.1 y 3.2 y gráficos 3.2, 3.2.1, 3.3, 3.3.1 y 3.4, apreciamos que se confirma la tendencia de la PAO, aunque con algunas diferencias notables, como veremos a continuación.

Cuadro 3.1. Formación de las Ocupadas, 1976-1992.

AÑO	OCUPADAS	ANALFA- BETAS	SIN ESTU- DIOS	PRIMARIO	MEDIOS		ANTE- RIOR AL SUPERIOR	SUPE- RIOR
					EXCLUI- DAS F.P.	FORMAC. PROFES.		
1976	3.588.358	6,50	12,29	59,76	15,69	0,24	3,81	1,68
1977	3.532.009	6,12	11,94	59,49	16,67	0,29	3,63	1,83
1978	3.432.182	5,81	12,54	57,10	16,87	0,44	5,32	1,89
1979	3.393.700	5,15	11,74	55,73	18,33	0,62	5,99	2,40
1980	3.251.556	4,96	10,86	54,37	19,52	0,83	6,64	2,79
1981	3.128.958	4,67	10,36	53,65	21,48	0,75	6,44	2,62
1982	3.197.911	4,32	10,89	49,95	23,23	0,91	7,37	3,31
1983	3.212.088	4,15	11,09	47,81	24,48	0,97	7,61	3,85
1984	3.057.166	3,81	10,84	46,18	25,75	1,35	7,91	4,11
1985	3.100.505	3,37	10,41	43,56	28,46	1,71	8,03	4,42
1986	3.228.518	2,88	9,09	41,32	30,03	2,45	8,91	5,29
1987	3.529.125	2,99	9,73	38,76	29,07	5,32	9,08	5,01
1988	3.639.870	2,68	10,80	35,36	30,23	6,46	9,16	5,28
1989	3.888.109	2,31	9,86	32,43	32,10	7,24	10,10	5,93
1990	4.049.643	2,10	9,14	31,82	32,37	8,17	9,79	6,57
1991	4.081.288	1,72	8,14	31,07	33,04	8,53	9,90	7,57
1992	4.051.100	1,70	8,10	29,90	33,30	9,40	10,10	7,50
SALDO 92-76	462.742	- 164.200	- 113.650	- 933.050	784.715	372.485	272.840	243.600

Fuente: Cit.

Cuadro 3.2. Formación de los Ocupados, 1976-1992.

AÑO	OCUPADOS	ANALFA- BETOS	SIN ESTU- DIOS	PRIMARIO	MEDIOS		ANTE- RIOR AL SUPERIOR	SUPE- RIOR
					EXCLUI- DOS F.P.	FORMAC. PROFES.		
1976	8.794.074	3,10	13,72	64,40	11,93	1,68	2,44	3,03
1977	8.742.800	3,17	13,48	64,12	11,94	1,80	2,46	2,99
1978	8.547.165	2,82	13,17	63,31	12,90	2,04	2,95	3,29
1979	8.411.938	2,53	12,41	63,21	13,15	2,13	3,05	3,48
1980	8.134.674	2,47	11,43	62,62	14,21	2,37	3,23	3,64
1981	7.980.496	2,26	11,40	61,70	15,26	2,44	3,25	3,67
1982	7.873.427	2,22	10,84	59,46	17,04	2,82	3,59	3,99
1983	7.788.239	1,45	11,10	57,10	18,78	2,98	3,72	4,34
1984	7.523.266	1,74	10,70	55,16	20,78	3,12	3,73	4,73
1985	7.546.274	1,70	10,30	52,93	22,77	3,41	3,96	4,90
1986	7.753.753	1,41	9,46	51,60	24,43	3,81	4,16	5,10
1987	8.064.740	1,23	10,09	48,63	24,69	5,91	4,28	5,14
1988	8.279.686	1,31	10,80	45,00	26,49	6,71	4,28	5,37
1989	8.520.069	1,21	10,11	43,16	27,88	7,59	4,37	5,64
1990	8.570.130	1,01	9,75	41,54	29,21	8,07	4,59	5,81
1991	8.477.602	0,98	8,99	40,74	29,85	8,65	4,71	6,05
1992	8.094.800	1,00	8,40	38,70	31,70	9,20	4,80	6,20
SALDO 92-76	- 699.274	- 189.800	- 522.230	- 2.513.900	1.517.900	601.300	171.500	236.100

Fuente: Cit.

En primer lugar, el proceso de mejora formativa es algo más intenso en las mujeres, como lo demuestra el hecho de que los estudios medios pasan de representar el 16 al 43%, mientras que en los hombres pasan del 13,6 al 41%, pero hay que hacer alguna matización como la de que las mujeres, prácticamente ausentes de la FP en 1976, 0,24%, representan ya en 1992 un porcentaje igual al de los hombres, 9,2 en los ocupados y 9,4 en las ocupadas.

En segundo lugar, hemos de señalar que la universalización de la secundaria es algo mayor en los ocupados, ya que frente a una ganancia estructural neta de 17,6 puntos de los estudios medios, excluidos los de FP, entre las ocupadas, los hombres ganan casi 20 puntos; pero la ganancia neta en los estudios de nivel anterior al superior es mayor en las mujeres, 6,3 puntos, que en los hombres, 2,36 puntos; y lo mismo puede decirse en relación con los estudios superiores, ya que el saldo 92-76 de las mujeres es de casi 6 puntos de ganancia, y de 3,2 puntos positivos en los hombres. Es así, que si sumamos los niveles medios, pre y superior para ver el efecto de secundariedad formativa de unas y otros, obtenemos una ganancia neta femenina de 39 puntos, frente a una ganancia neta masculina de 33 puntos. Lo que nos lleva a concluir que el efecto tirón de la formación secundaria hacia la terciaria ha sido mayor en las mujeres que en los hombres: la suma de los saldos de los niveles pre y superior de las ocupadas resulta 12 puntos, frente a una ganancia neta masculina de 5,5 puntos.

Por lo tanto, el proceso de mejora educativa femenina ha sido más intenso en las mujeres que en los hombres, lo que implica, entre otras cosas, una mayor presión sobre el mercado laboral, puesto que la correlación entre mayores niveles de estudio y tasa de actividad y, como no, tasa de ocupación, es altamente positiva, como lo demuestran los diversos autores que se han ocupado del tema (v. gr., Fernández Méndez de Andrés, 1987 o Novales, Sebastián y Servén, 1990) o la evidencia empírica de que en 1992 las mujeres ocupadas con niveles de estudio pre y superior suponían unas 720.000, frente a casi 900.000

hombres, representando estas mujeres el 44% de la PAO, muy por encima, en 11 puntos, de la tasa femenina de ocupación.

Ocupación y edad.

A la vista de los resultados del cuadro 4, representados en los gráficos 4 y 4.1, podemos hacer las siguientes observaciones:

1º.- Entre 1976-1992 los adultos ocupados se han vuelto más jóvenes, a la vez que los muy jóvenes han sido casi expulsados del mercado de trabajo, acompañados también de los muy mayores. En términos cuantitativos, si en 1976 los ocupados con edades entre 20 y 64 años representaban el 86% de la PAO, en 1992 eran ya el 95%, así que los menores de 20 años y los mayores de 64 años han quedado de forma progresiva fuera de la ocupación.

2º.- Con relación a la juvenilización hay que consignar que los ocupados entre 20 y 39 años han pasado de representar casi el 40% al 50,5%, mientras que los comprendidos entre 40 y 59 años han pasado del 41 al 39%. Así, pues, los ganadores netos han sido los trabajadores con edades entre 20 y 39 años.

3º.- Si nos fijamos ahora en los cuadros 4.1 y 4.2 y gráficos 4.2, 4.2.1, 4.3, 4.3.1 y 4.4, que nos muestran los resultados por sexo, apreciamos en primer lugar que el descenso de las muy jóvenes ha sido relativamente mayor, puesto que las ocupadas menores de 20 años descienden casi 10 puntos, mientras que los varones de igual edad disminuyen en poco más de 4 puntos, lo que suponen 321.000 y 400.000 ocupados menos, respectivamente. Sin embargo, los hombres mayores de 59 años disminuyen en mucha mayor cantidad que las mujeres, 333.000 y 129.000 respectivamente.

Cuadro 4. Edad de la Población Activa Ocupada, 1976-1992.

AÑO	P.A.O.	< 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 y Más
1976	12.382.432	9,53	20,94	18,68	22,67	18,11	5,87	4,15
1977	12.274.809	9,20	20,88	18,88	22,81	18,88	5,71	3,61
1978	11.979.347	8,24	20,58	19,76	22,48	19,95	5,49	3,47
1979	11.805.638	7,74	20,92	20,60	22,13	20,23	5,20	3,15
1980	11.386.230	6,60	20,88	20,89	22,27	21,02	5,39	2,91
1981	11.109.454	5,97	21,37	21,15	21,93	21,26	5,83	2,46
1982	11.071.338	5,38	22,01	22,15	21,04	21,33	5,90	2,14
1983	11.000.327	4,93	22,26	22,52	20,93	21,15	5,95	2,23
1984	10.580.432	4,43	22,41	23,01	20,94	21,10	6,16	1,90
1985	10.646.779	4,29	22,49	23,77	21,17	20,69	5,85	1,70
1986	10.982.271	4,35	23,53	23,84	20,90	20,37	5,48	1,49
1987	11.593.865	4,63	24,47	23,93	20,86	19,42	5,30	1,35
1988	11.919.556	4,66	25,40	23,85	20,88	18,44	5,44	1,32
1989	12.408.178	4,52	25,49	24,66	21,41	17,49	5,19	1,21
1990	12.619.773	4,42	25,54	25,26	21,31	17,26	5,06	1,14
1991	12.558.890	4,16	25,28	25,98	21,97	16,74	5,25	1,03
1992	12.145.900	3,80	24,20	26,30	22,90	16,40	5,30	1,00
SALDO 76-92	- 236.532	- 725.700	342.600	887.800	- 24.100	- 255.800	- 78.800	- 382.500

Fuente: Cit.

4º.- Las mujeres entre 20 y 39 años pasan de representar el 42% al 55,5%, frente a los hombres que en este intervalo de edad pasan del 39 al 48%. Ahora bien, dentro de este tramo la mayor incorporación ha sido la de las mujeres entre 30-39 años, con una tasa de ocupación progresivamente creciente, obteniendo una ganancia neta de 564.000 ocupadas. Para hacernos una mejor idea, tengamos en cuenta que entre 20 y 39 años se han creado aproximadamente 1.230.000 nuevos empleos, de los cuales algo más del 60% han sido empleos femeninos, y retengamos que el 46% de este casi millón y cuarto de nuevos empleos han sido de mujeres entre 30 y 39 años. Por tanto, casi con toda seguridad se trata de mujeres reincorporadas a la actividad después de casadas y con hijos. Este hecho representa un viraje sustancial en la actividad femenina, puesto que reestructura la composición de las ocupadas al alargar el tiempo de ocupación de las mujeres. Así, si tradicionalmente las mujeres con edades comprendidas entre los 20 y 29 años eran las de mayor actividad, en 1992 ya había casi tantas mujeres ocupadas entre 30-39 años como entre 20-29 años. Habrá que concluir, entonces, que en gran parte la consecución del tercio neto de ocupación femenina ha sido debido al dinamismo mostrado por las mujeres entre 30-39 años, en la mayor parte casadas y con hijos.

5º.- Con relación a la formación y a la edad, conviene recordar que "la tasa de actividad es mayor para las mujeres con educación universitaria que para las que tienen bachiller y la de estas últimas es también superior a las que tienen educación primaria" (Fernández Méndez de Andrés, 1987, p., 65). Por tal motivo y teniendo en cuenta el acceso masivo de las mujeres a la universidad y a otros centros preuniversitarios, la presión femenina sobre el mercado de trabajo es y será muy fuerte. De hecho, uno de los efectos de la crisis que se inicia en 1975 es la disminución de la tasa de actividad masculina. La crisis, como hemos dicho, es industrial en su primer

Cuadro 4.1. Edades de las Ocupadas, 1976-1992.

AÑO	OCUPADAS	< 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 y Más
1976	3.588.358	14,03	26,63	14,99	18,82	15,50	5,50	4,53
1977	3.532.009	13,36	26,60	15,55	19,05	16,34	5,40	3,86
1978	3.432.182	12,09	26,43	16,64	18,54	17,22	5,11	4,13
1979	3.393.700	11,19	27,45	17,55	18,70	16,89	4,63	3,77
1980	3.251.556	9,07	27,64	18,37	19,03	18,26	4,80	3,17
1981	3.128.958	8,46	28,16	18,84	19,11	17,87	5,08	2,85
1982	3.197.911	7,58	29,00	19,71	18,20	17,93	5,24	2,56
1983	3.212.088	6,92	28,57	20,68	18,14	17,49	5,41	3,02
1984	3.057.166	5,91	29,09	21,54	18,14	17,97	5,52	2,32
1985	3.100.505	5,66	28,76	22,98	18,11	17,57	5,42	2,11
1986	3.228.518	5,76	29,65	23,70	17,45	17,02	4,89	1,85
1987	3.529.125	6,41	29,46	23,51	18,25	15,66	4,77	1,90
1988	3.639.870	6,40	29,82	23,73	18,29	15,18	4,83	1,72
1989	3.888.109	5,83	30,67	25,23	18,28	14,24	4,27	1,44
1990	4.049.643	5,75	30,02	26,46	18,62	13,40	4,36	1,35
1991	4.081.288	5,25	29,39	26,92	19,43	13,41	4,47	1,10
1992	4.051.100	4,50	28,30	27,20	20,60	13,50	4,70	1,20
SALDO 92-76	462.742	- 320.800	194.600	563.900	161.200	- 7.700	- 10.100	-118.800

Fuente: Cit.

Cuadro 4.2. Edades de los Ocupados, 1976-1992.

AÑO	OCUPADOS	< 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 y Más
1976	8.794.074	7,75	18,74	20,31	24,37	19,24	6,02	3,93
1977	8.742.800	7,45	18,54	20,28	24,40	19,96	5,85	3,52
1978	8.547.165	6,72	18,32	21,08	24,14	21,00	5,60	3,20
1979	8.411.938	6,38	18,37	21,91	23,60	21,65	5,45	2,92
1980	8.134.674	5,66	18,32	22,01	23,70	22,24	5,66	2,82
1981	7.980.496	5,02	18,80	22,15	23,10	22,60	6,10	2,22
1982	7.873.427	4,41	19,27	23,24	22,20	22,71	6,19	1,98
1983	7.788.239	4,15	19,79	23,41	22,21	22,79	6,20	1,92
1984	7.523.266	3,77	19,81	23,80	22,16	22,46	6,36	1,70
1985	7.546.274	3,76	20,10	24,28	22,60	22,13	6,07	1,55
1986	7.753.753	3,79	21,11	24,02	22,44	21,87	5,76	1,34
1987	8.064.740	3,86	22,30	24,11	22,00	21,07	5,52	1,10
1988	8.279.686	3,89	23,45	23,90	22,01	19,87	5,70	1,14
1989	8.520.069	3,92	23,12	24,40	22,84	18,98	5,61	1,10
1990	8.570.130	3,80	23,42	24,69	22,57	19,05	5,39	1,04
1991	8.477.602	3,64	23,30	25,02	23,20	18,34	5,48	0,99
1992	8.094.800	3,40	22,10	25,90	24,00	17,80	5,70	1,00
SALDO 92-76	- 699.274	- 401.915	147.033	323.435	- 186.040	- 248.735	- 69.300	- 263.620

Fuente: Cit.

momento, agraria después, pero sobre todo masculina.

6º.- Por último, hay que tener presente que, según todas las estimaciones de salarios, el nivel educativo determina muy fuertemente el salario femenino y, por tanto, la conversión de una mujer en sujeto activo y ocupado mercantilmente "está fuerte y positivamente relacionado con su nivel educativo, especialmente para las no solteras" (Férrnández Méndez de Andrés, 1987, p., 87). Podríamos aseverar que en este período considerado no sólo ha aumentado el mercado femenino ocupado, sino que, sobre todo desde 1986, se ha revalorizado con la entrada de mujeres no solteras y mejor preparadas. El grupo social netamente ganador ha sido la clase media profesional y técnica, para cuyo desarrollo la mujer ha jugado un papel importantísimo, pero sobre cuyas determinaciones cuantitativas y cualitativas en España no conocemos con suficiente precisión¹³.

Estado civil y ocupación.

El estado civil influye diferencialmente en hombres y mujeres. Así es, que la tasa de actividad masculina es más alta para los no solteros que para los solteros, pero de modo contrario ocurre en las mujeres, lo que representa una gran asimetría en el reparto de las cargas familiares. Por supuesto, siempre que la mujer sea el principal o único perceptor de ingresos familiares, se produce una mayor tasa de ocupación femenina. Según la Encuesta de Situación Laboral de la Mujer, de 1985, el 73,8% de las mujeres separadas y divorciadas y el 49,5% de las solteras forman parte de la población activa femenina, frente al

¹³. - V. el informe de Juan Jesús González, *Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid, 1991*. Consejería de Economía de la Comunidad de Madrid. Madrid, 1992. También puede verse el artículo de Janeen Baxter, "las mujeres y el análisis de clase: una perspectiva comparada", en *Política y Sociedad*, núm. 11, 1992.

26% de las casadas, y el 52,3% de de las separadas y divorciadas están ocupadas, frente al 28% de las solteras y el 21,5% de las casadas¹⁴.

El siguiente cuadro contiene la tasa de actividad femenina, según que estén casadas o no, en diferentes años desde 1976, donde observamos el progresivo aumento de la participación de las mujeres casadas (no solteras) en el mercado laboral, aumentando 12 puntos en el período 76-92, ganando tan sólo 2 puntos entre 1976-85 y 10 entre 1985-92.

Cuadro, 5: Tasa de actividad femenina por estado civil, 1976-1992.

Estado Civil	1976	1985	1992
Soltera	50,1	49,5	50,94
No Soltera	18,7	20,7	31,35

Fuente: EPA, 4º trimestre de años sucesivos.

Tengamos presente que el nivel educativo determina en mayor medida que el estado civil el movimiento hacia la actividad extradoméstica. De tal forma que si cruzamos la situación laboral, la formación y el estado civil, se comprueba que las ocupadas aumentan con el nivel de educación, esto es, a más estudio más ocupación; y contrariamente, las dedicadas a "sus labores" disminuyen regularmente al mejorar el nivel formativo. Para un mismo nivel de estudio "las tasas de actividad de las mujeres solteras son superiores a las de las no solteras, y dentro de las no solteras son más activas, con grandes diferencias, aquellas que poseen un nivel de estudios más elevado (estudios medios y

¹⁴. - En este apartado seguimos básicamente el estudio reiteradamente citado de Fernando Fernández Méndez de Andrés, *Actividad laboral de la mujer en relación a la fecundidad*, donde encontrará el lector interesado la descripción de la encuesta referida en su capítulo segundo.

superiores)" (N. Lázaro y R. Sánchez, en Jill Rubery, 1993, p., 376).

Ocupación y fecundidad.

Tener hijos representa un factor desincentivador de la actividad laboral femenina. Se pueden señalar dos motivos económicos: primero, "la presencia de hijos menores eleva la productividad del tiempo doméstico haciendo más atractiva en términos relativos de ocupación "sus labores" respecto a las distintas posibilidades de vinculación laboral"; y segundo, la crianza de los hijos exige tiempo "y en la medida en que este tiempo sea incompatible con el tiempo de trabajo tenderá a hacer menos productivo el tiempo de mercado". Si además la maternidad aleja a las mujeres del mercado de trabajo o es percibida por los empleadores como una bajada de productividad, se producirá una desinversión en capital humano femenino, "bien de forma voluntaria o bien por la negativa de los empleadores a dedicar recursos a la formación interna de mujeres (...)" (Fernández Méndez de Andrés, 1987, p., 69). El efecto más inmediato es la depreciación de este capital humano, por su inutilización, aminorando el salario potencial de las mujeres con hijos, provocándose un efecto desánimo a la vinculación laboral. Se produce, por tanto, un descenso de la tasa de actividad femenina en función del número de hijos y en contrapartida una fuerte relación positiva entre descendencia y trabajo doméstico. A pesar de ello, ya lo hemos dicho, este efecto desánimo se amortigua o se elimina a medida que aumenta el nivel educativo.

Tendencialmente, y en la medida en que se mantenga la reducida tasa de fecundidad a la que se ha llegado, 1,38 en 1990, con la extensión de la educación a las mujeres, la tasa de actividad femenina irá aumentando y, lo que es más efectivo, la tasa de ocupación. Según nuestros cálculos esta tasa de

ocupación femenina ha pasado de representar el 23,86% en 1964 al 28,21% en 1974, al 28,8% en 1984 y al 33,35% en 1992. El mayor salto se ha producido en el período 85-92, cuando el proceso de ocupación femenina ha sido más intenso que el masculino, es decir, que el número de mujeres ocupadas nuevas en este tiempo ha sido mayor que el de hombres, como hemos visto anteriormente. Este hecho puede explicarse por la disminución de la ventaja comparativa entre el trabajo masculino y el femenino, cuyo efecto es el incremento del salario de la mujer. Este descenso de la ventaja comparativa masculina conducirá a la mayor vinculación doméstica del hombre, haciendo posible la base económica de la distribución del trabajo doméstico.

2.- Empleadoras y autónomas.

De igual modo que hemos procedido a presentar y analizar el mercado de trabajo femenino ocupado, procederemos en este apartado a presentar y analizar el universo objetivo de nuestra investigación, el empresariado femenino, compuesto de *empleadoras* y *autónomas* ("empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes", como las define la EPA), en relación con una serie de variables, como la evolución, la actividad, su carácter empleador, sus posibilidades de expansividad y viabilidad y los principales aspectos sociobiográficos determinantes o influyentes en su situación profesional, a partir del análisis de los datos ofrecidos en la EPA, básicamente, y complementariamente sirviéndonos de nuestros propios hallazgos en anteriores estudios¹⁵.

¹⁵. - Ya hemos señalado reiteradamente que el empresariado femenino no solamente estaría formado por las empleadoras y las autónomas, sino también por las directivas que, desde la estructuración que hace la EPA al contabilizar la *situación profesional* no es posible abordar, puesto que no desgaja al personal directivo, configurándolo como una situación profesional propia. Desde luego, comprendemos las dificultades que conlleva desgajar esta categoría, pues no se trata de una

2.1.- Evolución.

Una vez contextualizada la ocupación femenina, empecemos por considerar el empleo dependiente e independiente. El cuadro 6 y gráficos 6, 6.1 y 6.2 muestran la evolución de la tasa de ocupación entre asalariados y trabajadores por cuenta propia¹⁶. Cada porcentaje está referido en este caso a la PAO total en cada año correspondiente.

La característica más inmediatamente observable es la enorme ganancia de empleos asalariados femeninos, que suponen 770.000 nuevos empleos. Es así que podemos hablar de un fuerte proceso de asalarización femenina: en 1976, las mujeres asalariadas representaban el 18% de la PAO, pero en 1992 eran ya el 25%. Esta ganancia se debe en su mayor parte a la entrada de mujeres en la Administración Pública, puesto que como ya hemos visto en el epígrafe 2.1.1 las asalariadas públicas aumentan en este período en 545.000 puestos. La observación del cuadro 2.1, que muestra la actividad de las ocupadas, nos lleva a corroborar que, efectivamente, ha sido en el ámbito de los servicios públicos donde se ha creado el mayor empleo, y muy particularmente en el subsector de la enseñanza y sanidad (ver cuadro, 2.3). Y con relación al empleo asalariado privado hemos de concluir que ha sido creado, sobre todo, en el comercio,

situación inequívoca, ya que el personal directivo varía respecto de su naturaleza y funciones según opere en un tipo de estructura organizativa u otra: pública/privada, grande/pyme, 1º/2º/3º nivel de dirección, actividad managerial/actividad técnica, etc. Por lo tanto, al tratarse de una categoría variable se hace difícil su desagregación, puesto que no hay un elemento de identidad preeminente-mente operativo.

En todo caso, señalaremos que estadísticamente no es posible abordar hoy por hoy el estudio del empresariado sin que estas consideraciones no nos inquieten, para el que no tenemos una propuesta de solución, pero sobre el que hay que seguir pensando hasta lograr categorizar al empresariado como empleadores, autónomos y directivos, ya que todos ellos completan el colectivo humano empresarial.

¹⁶. - Hemos excluido la **Ayuda Familiar** porque nos ha parecido que esta categoría es muy ambigua, ya que si bien no es una situación profesional claramente autónoma, tampoco lo es claramente asalariada y, por tanto, es difusa y poco concreta.

servicios personales y servicios prestados a las empresas. Servicios y comercio, por este orden, han sido los dos grandes sectores de creación de empleo dependiente femenino.

**Cuadro 6. Evolución del empleo dependiente
e independiente, 1976-1992
(Porcentaje respecto de la P.A.O.)**

AÑO	MUJERES		HOMBRES	
	Ed. ¹⁷	Ei.	Ed.	Ei.
1976	17,92	4,60	51,44	16,71
1977	18,14	4,50	51,96	16,57
1978	18,31	4,30	51,84	16,96
1979	18,41	4,37	51,36	17,28
1980	18,04	4,69	51,52	17,31
1981	17,88	4,55	51,74	17,33
1982	18,89	4,57	50,88	17,38
1983	18,84	4,87	50,33	17,66
1984	18,91	4,85	49,39	18,59
1985	19,36	5,00	50,19	17,74
1986	20,20	5,10	50,81	17,07
1987	20,74	5,57	49,57	17,04
1988	21,42	5,26	50,13	16,64
1989	22,67	5,00	50,18	16,03
1990	23,80	4,89	50,46	15,30
1991	24,34	5,04	50,07	15,33
1992	24,60	5,39	48,85	15,73
SALDO 92-76	769.052	85.861	- 436.109	- 158.215

Fuente: Cit.

¹⁷. - Ed = Empleo dependiente = Asalariados sector público + asalariados sector privado.

Ei = Empleo independiente = Empleadores + autónomos + miembros de cooperativas.

Con relación al empleo independiente, las trabajadoras por cuenta propia pasan de representar el 4,6% de la PAO al 5,4%, arrojando un saldo positivo de 86.000 autoempleos. Dado que el trabajo autónomo femenino apenas si ha variado, puesto que las **empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes** tan solo han ganado 3.045 empleos, la mayor parte del empleo independiente lo han generado las empleadoras con casi 59.000 nuevos empleos, pues el resto, los otros 24.000 empleos independientes nuevos, han sido contabilizados como cooperativistas.

Como se puede apreciar en los gráficos 6 y 6.1 el crecimiento del empleo dependiente femenino se produce con mayor intensidad a partir de 1986, coincidiendo con la ola expansiva de los servicios y del comercio.

Ahora bien, si descomponemos el empleo independiente en sus dos principales componentes, **empleadores** y **autónomos** (empresarios sin asalariados o trabajadores independientes), y nos guiamos de los cuadros 7 y gráficos 7 y siguientes, apreciamos lo siguiente:

1º.- El empresariado pierde entre el 76-92 unos 170.000 empleos netos, pero el único contribuidor negativo es el autoempleo masculino, debido a la pérdida de 300.000 empleos autónomos, ya que el resto de categorías ganan posiciones en la crisis, lo que permite descender el saldo negativo del conjunto.

2º.- Los que más ganan, en términos absolutos, son los empleadores, con 72.000 nuevos empresarios, seguidos de las empleadoras, con casi 60.000 nuevas empresarias. Las autónomas, por su parte, se mantienen a lo largo del período considerado.

3º.- Las empleadoras son las que más han crecido en términos relativos, ya que en 1992 representaban el 273% de las de 1976, frente a los empleadores que en el 92 representaban el 118% de los del 76.

Cuadro 7. El empresariado en España, 1976-1992.

AÑO	EMPRE- SARIADO	MUJERES		HOMBRES	
		EMPLEA- DORAS	AUTÓNO- MAS	EMPLEA- DORES	AUTÓ- NOMOS
1976	2.639.154	1,28	20,29	14,43	63,98
1977	2.587.160	1,25	20,10	14,04	64,60
1978	2.548.074	1,32	18,91	14,83	64,92
1979	2.557.335	1,23	18,97	14,07	65,71
1980	2.505.934	1,40	19,90	14,65	64,04
1981	2.431.956	1,39	19,44	13,88	65,28
1982	2.430.830	1,46	19,36	13,75	65,42
1983	2.480.017	1,24	20,38	12,54	65,82
1984	2.481.055	1,35	19,36	13,33	65,95
1985	2.422.867	1,39	20,62	12,36	65,63
1986	2.435.424	1,81	21,20	13,13	63,85
1987	2.541.757	2,17	22,58	13,58	61,66
1988	2.526.007	2,07	21,96	14,17	61,80
1989	2.521.909	2,29	21,37	15,52	60,81
1990	2.452.233	2,84	21,53	16,85	58,77
1991	2.463.442	3,13	21,61	17,97	57,28
1992	2.466.900	3,75	21,83	18,35	56,05
SALDO 92-76	- 172.254	58.716	3.045	71.922	- 305.937

Fuente: Cit.

4º.- Si observamos los gráficos 7.6 y siguientes, donde se representa la evolución de las diferentes categorías profesionales del empresariado, apreciamos dos comportamientos diferentes según se trate de mujeres o de hombres: las empleadoras se mantienen durante el período crítico, 76-85, para crecer fuertemente a partir del 86; las autónomas sufren con más rigor la crisis 76-85 por la influencia del desempleo industrial, como veremos en el siguiente epígrafe, para crecer y mantenerse con cierta dificultad a partir del 86, afectadas en esta última etapa por la caída del autoempleo agrario; los empleadores sufren con más rigor la crisis industrial 76-85, empezando a crecer sostenidamente a partir del 86, pero en este caso la explicación difiere, puesto que entre el 76-84 la pérdida empresarial agraria es más importante, sucediéndole a partir del 86 la pérdida industrial; por último, los autónomos pierden constantemente autoempleo, reduciéndose en algo más de 300.000, con mayor intensidad a partir del 86, por influencia del constante goteo agrario.

2.2.- *Actividad económica.*

El empresariado nacional arroja un saldo neto en 1992 de 172.000 ocupaciones menos, como se puede apreciar en el cuadro 8 y gráficos 8 y 8.1. Ahora bien, la mayor contribución a este descenso proviene del sector agrario que pierde en este período casi 600.000 ocupaciones, de forma algo más intensiva desde 1985. Esta pérdida la han sufrido casi en su totalidad los autónomos varones, pues del total de autoempleos agrarios perdidos, tanto empleadores como autónomos, el 87% de pérdidas las han causado ellos, mientras que la contribución de las autónomas a este saldo negativo ha sido del 10%, según podemos constatar en los cuadros 8.2 y 8.4.

El otro gran sector de actividad empresarial con saldo negativo ha sido el industrial, que entre 1976-92 perdió 46.000 ocupaciones, lo que representa el 7% de toda la ocupación industrial perdida, desde luego mucho más trascendente de lo que puede hacer pensar este 7%, por la cantidad de desempleo que genera. Esta pérdida se distribuye así:

Empleadoras	5,3 %
Autónomas	- 106,6 %
Empleadores	- 18,4 %
Autónomos	19,7 %
Total	(46.247) 100,0 %

Los mayores contribuyentes a la pérdida de puestos industriales han sido las autónomas, sin duda, por influencia de la crisis textil. La existencia de pequeños talleres de confección, de calzado y auxiliares textiles, obligados a cerrar o en otros casos a ocultarse ha llevado al paro a una importante masa de autoempleadas.

Cuadro 8. Actividad Empresarial (Empleadores y Autónomos), 1976-1992.
(Grandes sectores)

AÑO	EMPL. Y AUTÓNO- MOS	AGRICUL- TURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MA- NUFAC.	CONS- TRUCCIÓN	COMER- CIO	TRANS- PORTES Y COMUNIC.	SERVI- CIOS
1976	2.639.154	45,15	0,03	11,25	5,95	26,82	5,48	5,31
1977	2.587.160	44,40	0,08	11,00	6,50	27,40	5,04	5,56
1978	2.548.074	43,73	0,02	10,80	6,50	28,31	5,12	5,52
1979	2.557.335	42,17	0,04	10,20	6,87	28,98	5,78	5,95
1980	2.505.934	40,46	0,03	10,49	7,05	29,82	5,84	6,30
1981	2.431.956	39,84	0,04	10,20	7,10	30,93	5,93	5,93
1982	2.430.830	39,91	0,04	9,37	7,40	30,94	5,81	6,51
1983	2.480.017	39,25	0,11	10,03	7,69	30,83	5,31	6,77
1984	2.481.055	38,01	0,06	10,13	7,93	31,32	5,95	6,58
1985	2.422.867	36,16	0,03	9,22	8,55	33,75	5,56	6,72
1986	2.435.424	32,90	0,06	9,97	8,22	35,08	6,45	7,31
1987	2.541.757	31,55	0,04	9,44	8,15	35,44	6,84	8,55
1988	2.526.007	31,22	0,03	9,42	8,57	35,16	7,06	8,52
1989	2.521.909	29,88	0,04	9,86	8,75	34,91	7,22	9,32
1990	2.452.233	27,52	0,03	9,73	9,21	36,73	7,00	9,77
1991	2.463.442	24,61	0,03	10,00	9,82	37,56	7,16	10,80
1992	2.466.900	24,50	0,03	10,16	9,91	36,40	7,41	11,59
SALDO 92-76	- 172.254	- 587.133	- 64	- 46.247	87.526	190.217	38.124	145.718

Fuente: Cit.

Ante estos resultados podemos sostener que la crisis industrial ha sido una crisis de grandes empresas, afectando al empleo asalariado en muchísima mayor proporción que al autoempleo: es decir, si de las 630.000 ocupaciones industriales perdidas entre el 76-92 sólo el 7% ha afectado al empresariado y el autoempleo femenino ha resultado masivamente afectado, en mayor medida que el saldo neto resultante, parece obvio postular que la crisis industrial ha afectado medularmente a las grandes empresas.

Dicho esto, los sectores netamente ganadores, empresarialmente hablando, han sido los de comercio y servicios, por este orden; pues así como al tratar de la PAO el sector servicio aparecía como primer ganador de empleo, a gran distancia del comercio, en lo que respecta al empresariado es el comercio el mayor generador de autoempleo, distribuyéndose estas ganancias de la siguiente manera:

	Comercio	Servicios
Empleadoras	19,6	9,3
Autónomas	28,2	38,6
Empleadores	27,6	19,2
Autónomos	24,6	32,9
Total	100 (190.217)	100 (145.718)

Como vemos, el comercio ha sido un sector de actividad expansivo para el empresariado en general, pero ha resultado ser más importante para el empresariado femenino, puesto que la contribución de empleadoras y autónomas al crecimiento comercial suma el 48%, lo que representa una ganancia más

Cuadro 8.1. Actividad Empleadora Femenina, 1976-1992.

(Grandes sectores)

AÑO	EMPLEA- DORAS	AGRICUL- TURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MA- NUFAC.	CONS- TRUCCIÓN	COMER- CIO	TRANS- PORTES Y COMUNIC.	SERVI- CIOS
1976	33.884	4,53	-	16,04	0,72	60,80	-	17,91
1977	32.401	3,23	-	7,04	-	61,82	-	27,90
1978	33.794	1,55	-	10,15	0,87	68,62	0,42	18,38
1979	31.665	2,65	-	12,78	0,56	60,78	-	23,23
1980	35.224	1,91	-	8,15	-	66,34	0,69	22,91
1981	33.789	2,24	-	7,83	0,22	69,88	1,38	18,43
1982	35.552	2,29	-	7,35	0,21	64,16	0,73	25,25
1983	30.897	4,26	1,21	6,24	-	68,23	1,64	18,41
1984	33.485	2,63	-	5,51	-	62,32	-	29,54
1985	33.638	4,08	-	7,48	-	65,70	-	22,74
1986	44.164	3,91	-	10,95	-	66,78	1,06	17,30
1987	55.222	5,39	-	11,17	0,49	58,72	1,50	22,71
1988	52.250	7,17	-	9,45	-	66,34	1,22	15,81
1989	57.849	3,97	-	13,20	1,08	61,04	1,73	18,97
1990	69.721	3,56	-	7,72	2,08	62,35	0,84	23,43
1991	77.228	4,41	-	4,16	1,57	58,68	1,20	29,96
1992	92.600	5,18	-	8,53	1,29	62,52	1,40	21,27
SALDO 92-76	58.716	3.266	-	2.463	955	37.300	1.300	13.630

Fuente: Cit.

Cuadro 8.2. Actividad Autónoma Femenina, 1976-1992.

(Grandes sectores)

AÑO	AUTÓNOMAS	AGRICULTURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MANUFAC.	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO	TRANSPORTES Y COMUNIC.	SERVICIOS
1976	535.655	36,62	-	16,30	0,35	39,50	0,38	7,18
1977	520.061	35,85	-	15,06	0,08	41,14	0,15	7,80
1978	481.893	36,34	-	15,50	0,38	40,19	0,47	7,49
1979	485.342	35,69	0,06	11,92	0,06	43,44	0,14	8,80
1980	498.832	33,81	-	11,14	0,15	45,02	0,17	9,84
1981	472.781	33,29	-	11,43	0,28	45,96	0,45	8,85
1982	470.706	34,95	-	9,92	0,17	45,73	0,32	9,07
1983	505.569	33,55	-	10,56	0,04	45,55	0,05	10,27
1984	480.388	35,08	-	8,34	0,14	45,88	0,18	10,51
1985	499.597	33,29	-	6,07	0,31	49,74	0,41	10,48
1986	516.291	29,91	-	7,10	0,03	51,41	0,16	11,41
1987	573.982	30,97	-	7,03	0,28	48,90	0,45	12,62
1988	554.696	30,37	-	6,74	0,14	49,83	0,35	12,69
1989	538.999	29,29	0,02	6,34	-	49,17	0,73	14,45
1990	528.149	28,48	-	6,07	0,28	50,78	0,37	14,28
1991	532.339	26,26	-	5,95	0,16	52,33	0,38	15,06
1992	538.700	25,39	-	7,05	0,24	49,23	0,76	17,58
SALDO 92-76	3.145	- 59.383	-	- 49.319	- 604	53.594	2.629	56.228

Fuente: Cit.

importante, con relación al punto de partida y al volumen de generación de autoempleo, que la masculina. Y lo mismo cabe decir del sector servicios, en el que el empresariado femenino contribuye con otro 48%; pero aquí, la participación de las autónomas es bastante mayor, sin duda influenciada por el considerable crecimiento de los servicios personales.

Más en detalle, los subsectores donde el empresariado femenino ha generado más actividad han sido los siguientes:

El 77% de todo este aumento ocupacional comercial se ha producido en el subsector del comercio y reparaciones, casi con toda seguridad en el pequeño comercio, como así hemos comprobado en investigaciones precedentes (Marcial Romero, 1988 y 1990a), donde el comercio al por menor representaba algo más del 60% de todo el sector comercial; por su parte, el subsector de restaurantes, cafés y hostelería representaba 1/4 parte de todo el comercio. Muy posiblemente la distribución entre estos dos subsectores no haya variado sustancialmente, pero sí la estructura interna de cada subsector, entre otras cosas, por influencia de los grandes almacenes e hipermercados que ha afectado muy seriamente al pequeño comercio. Las autónomas se concentran más aún en el subsector del pequeño comercio, lo que indica que la actividad comercial es una neta actividad de autoempleo y microempresarial.

Con relación a los servicios, los que más han crecido han sido los servicios misceláneos, casi con toda seguridad dentro de ellos los servicios personales, cuyo aumento representa casi el 49% de todo el crecimiento terciario empresarial. En una proporción similar, en torno al 22% cada uno, los servicios prestados a las empresas y los de educación y sanidad, han sido servicios en constante crecimiento a lo largo de estos años.

Hay que hacer notar que la pauta de crecimiento empresarial terciario difiere de la pauta observada en el sector terciario de la PAO, ya que como hemos podido ver al estudiar la actividad de ésta el mayor crecimiento terciario se ha

producido en los servicios educativos y sanitarios, pero el autoempleo femenino que más crece es el de los servicios misceláneos, con mayor intensidad los servicios personales. Esto parece lógico, puesto que como hemos advertido ya la actividad terciaria de mayor demanda pública ha sido la educativa y, por tanto, forzosamente asalariada.

Cuadro, 8.3: Subsectores más importantes de creación empresarial y autoempleo femeninos.

	Empleadoras	Autónomas	Total
COMERCIO:	37.300	53.594	90.894 (100)
* Comercio y reparaciones	28.580	42.073	70.653 (77,7)
* Restaurantes, cafés y hostelería	8.720	11.521	20.241 (22,3)
SERVICIOS:	13.630	56.228	69.858 (100)
* Finanzas, seguros y act. inmobilia.	849	3.613	4.462 (6,4)
* Servicios prestados a las empresas	3.093	13.255	16.348 (23,4)
* Educación, investigación y sanidad	6.236	8.880	15.116 (21,6)
* Otros servicios	3.452	30.480	33.932 (48,6)

Fuente: Cit.

Cuadro 8.4. Actividad Empleadora Masculina, 1976-1992.

(Grandes sectores)

AÑO	EMPLEA- DORES	AGRICUL- TURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MA- NUFAC.	CONS- TRUCCIÓN	COMER- CIO	TRANS- PORTES Y COMUNIC.	SERVI- CIOS
1976	380.878	13,00	0,12	26,05	16,18	33,31	3,65	7,67
1977	363.378	10,89	0,35	25,88	17,48	32,89	4,30	8,18
1978	377.993	10,70	0,13	26,84	15,36	37,07	3,34	6,53
1979	359.866	9,72	0,01	27,72	16,76	34,85	2,99	7,93
1980	367.083	9,17	0,10	27,32	15,77	37,00	2,82	7,80
1981	337.715	10,01	0,09	25,89	15,31	35,82	2,39	10,47
1982	334.361	9,82	0,09	24,91	14,22	38,56	1,97	10,42
1983	311.076	8,46	0,57	25,83	15,84	37,48	2,94	8,92
1984	330.867	7,21	0,41	26,57	14,14	39,14	3,14	9,36
1985	299.548	9,20	0,02	26,92	13,84	37,88	2,74	9,38
1986	319.851	8,62	0,19	24,76	13,95	39,97	2,54	9,94
1987	345.208	8,02	0,15	22,05	12,87	43,73	2,68	10,48
1988	357.974	8,29	0,13	23,18	15,21	38,85	3,12	11,03
1989	391.497	7,82	0,17	22,00	16,34	39,62	3,66	10,38
1990	413.223	6,96	0,15	21,57	16,67	40,14	2,36	12,14
1991	442.869	6,45	0,03	21,59	16,13	40,26	2,86	12,66
1992	452.800	6,93	0,15	20,03	17,71	39,62	2,91	12,63
SALDO 92-76	71.922	- 18.116	240	- 8.535	18.580	52.521	- 728	27.960

Fuente: Cit.

Cuadro 8.5. Actividad Autónoma Masculina, 1976-1992.

(Grandes sectores)

AÑO	AUTÓNO- MOS	AGRICUL- TURA	ENERGÍA Y AGUA	IND. MA- NUFAC.	CONS- TRUCCIÓN	COMER- CIO	TRANS- PORTES Y COMUNIC.	SERVI- CIOS
1976	1.688.737	55,92	0,02	6,21	5,52	20,65	7,74	3,93
1977	1.671.320	55,11	0,04	6,53	6,07	21,22	6,82	4,17
1978	1.654.394	54,28	0,01	5,76	6,36	22,02	7,05	4,42
1979	1.680.462	51,74	0,05	5,90	6,83	22,94	8,15	4,37
1980	1.604.795	50,54	0,02	6,49	7,35	22,64	8,43	4,49
1981	1.587.671	48,94	0,05	6,55	7,53	24,59	8,49	3,83
1982	1.590.211	48,55	0,04	6,00	8,27	24,23	8,40	4,49
1983	1.632.475	47,54	0,02	6,93	8,66	24,30	7,47	5,06
1984	1.636.315	45,82	0,02	7,43	9,12	24,82	8,38	4,40
1985	1.590.084	42,82	0,04	6,92	10,32	27,28	7,92	4,68
1986	1.555.118	39,71	0,05	7,86	9,99	27,75	9,50	5,12
1987	1.567.345	37,73	0,04	7,48	10,29	27,89	10,41	6,15
1988	1.561.087	37,57	0,02	7,21	10,34	28,05	10,60	6,21
1989	1.533.564	36,70	0,01	7,87	10,16	27,70	10,68	6,87
1990	1.441.140	34,22	0,01	7,76	10,68	29,36	11,16	6,78
1991	1.411.006	30,79	0,04	8,20	11,94	29,98	11,46	7,57
1992	1.382.800	31,20	0,01	8,24	11,70	28,60	11,97	8,26
SALDO 92-76	- 305.937	- 512.900	- 304	9.144	68.595	46.803	34.923	47.899

Fuente: Cit.

Hay que indicar también que los servicios han crecido más que el comercio, en comparación con la situación de partida, como podemos constatar en el cuadro 8.7. Pero centrándonos en la actividad terciaria, los datos del cuadro 8.6 nos muestra el crecimiento del empresariado terciario, tomando como base el año 1976, donde se aprecia que el esfuerzo empresarial terciario femenino ha sido muy considerable, bastante mayor que el de los hombres. Donde más han evolucionado las empleadoras han sido en los servicios prestados a las empresas, pero muy importante también ha sido su evolución en los servicios educativos y financieros.

Cuadro, 8.6: Crecimiento del empresariado terciario.

SERVICIOS	Emple- adoras (1976=100)	Autó- nomas (1976=100)	Emple- adores (1976=100)	Autó- nomos (1976=100)
* Finanz., segur. y act. inmobiliarias	662,2	1358,8	418,6	207,6
* Servicios prestados a las empresas	1111,1	1879,2	250,6	287,3
* Educación, investigación y sanidad	746,8	179,8	166,8	173,1
* Otros servicios	174,2	258,8	93,3	83,1

Fuente: Cit.

Esto significa una recomposición del mercado del autoempleo que, muy posiblemente, indique un cambio sustancial en la oferta laboral femenina, cada vez más cualificada, y capaz de responder a los mayores requerimientos cualitativos de la demanda terciaria.

**Cuadro, 8.7: Evolución de la actividad empresarial.
(Principales Sectores)**

1976=100	Agricultura	Ind. Manu- facturera	Construcción	Comercio	Transp. y Comunica- ciones	Servicios	Total
Empleadoras	(1.534)	(5.437)		(20.600)		(6.069)	(33.884)
* 1980	44	53		113		133	104
* 1985	89	46		107		126	99
* 1992	313	145		281		325	273
Autónomas	(196.183)	(87.319)		(271.606)		(38.472)	(535.655)
* 1980	86	64		106		128	93
* 1985	85	35		117		136	93
* 1992	70	43		125		246	101
Empleadores	(49.516)	(99.235)	(61.620)	(126.879)		(29.240)	(380.878)
* 1980	68	101	94	197		98	96
* 1985	56	81	67	89		96	79
* 1992	63	91	130	141		196	119
Autónomos	(944.400)	(104.856)	(93.305)	(348.697)	(130.677)	(66.401)	(1.688.737)
* 1980	86	99	126	104	104	109	95
* 1985	72	105	176	124	96	112	94
* 1992	46	109	173	113 ¹⁸	127	172	82

Fuente: Cit.

¹⁸. - Es importante anotar en este caso que la diferencia con 1991 es notable, pues si el cálculo se hubiese hecho en el período 76-91 el porcentaje sería de 121, o sea, que en 1992 el bajón fue considerable.

Si comparamos ahora la evolución de la estructura de la actividad empresarial respecto de 1976 según tres momentos distintos, obtenemos los resultados expresados en el cuadro 8.7, donde apreciamos los siguientes hechos:

1º.- Respecto de las empleadoras se produce una disminución de empresas industriales muy importante entre 1976-1985, acompañada de una fuerte bajada de empresas agrarias femeninas, más intensa en el período 76-80 que en el 80-85, para llegar a crecer, sin parar, desde 1985.

Como sectores de clara oportunidad de creación empresarial femenina aparecen el comercial y el de servicios, que crecen en todo el período, aunque de forma más intensa entre 1985-1992, pero hay que decir que en términos absolutos el comercio crece casi el triple que los servicios, como se puede apreciar en el cuadro 8.1 observando sus saldos correspondientes.

2º.- La crisis industrial es muy dura con el autoempleo femenino, pues entre 1976-1992 pierde unos 50.000 empleos, que equivale al 57% de su empleo autónomo industrial, lo que representa aproximadamente el 10% de todo el empresariado autónomo femenino, es decir, queda diezmado. Además, el goteo de pérdidas ha sido constante hasta el año pasado, que parece que empieza a recuperarse, algo tarde, pues la actual recesión dejará sentir sus efectos sobre el autoempleo.

Junto a esta sangría de empleos autónomos perdidos, el sector agrario es otro sumando algo más grande que contribuye a hacer difícil el mantenimiento del autoempleo, con más de 60.000 empleos independientes menos. Pero al igual que con las empleadoras, las autónomas logran mantenerse gracias a la creación de empleo en el comercio y los servicios, contrarrestando las pérdidas agrarias e industriales, con mayor intensidad de aumento en el período 85-92.

3º.- Por su parte, los empleadores, que han ganado entre 1976-1992 algo más

de 70.000 empleos, lo han conseguido también entre 1985-1992, en los sectores de comercio y servicios, casi el doble en el comercio que en los servicios.

4º.- Los autónomos son los que con más virulencia han sufrido la fuerte disminución de empleo agrario, con mayor rigor entre 1985-1992. Curiosamente, la crisis industrial no les ha afectado sino en una discretísima proporción, más leve y coyuntural que otra cosa.

Resumiendo, podríamos decir que las empleadoras quedan afectadas discretamente por la crisis industrial y agraria entre 1976-1985. Las autónomas son las más afectadas por la crisis industrial, con mayor incidencia entre 1980-1992, pero también en términos absolutos la desocupación agraria supone una merma algo más grande, aunque debido a su diferente estructura interna y condiciones laborales, la crisis industrial contiene elementos más dramáticos y profundos que la han hecho particularmente grave.

Positivamente, el comercio ha sido el gran sector de oportunidad de las empleadoras, habiendo generado casi los 2/3 de nuevas empresarias. Y con relación a las autónomas, comercio y servicios han sido los dos sectores, casi por igual, de gran desarrollo del autoempleo. Muy posiblemente, el sector servicios sea en el futuro un sector de mayor desarrollo de empleo autónomo que el comercial, pues lo que se aprecia al observar su evolución es una mayor estabilidad en su crecimiento. Por otra parte, en la medida en que el Estado abandone su programa de mejora social, menguando la disponibilidad financiera para servicios sociales, es previsible que parte de la demanda de servicios se financien privadamente, con lo que aumentaría toda la masa económica terciaria en manos de la economía privada, generándose oportunidades empresariales.

2.3.- Carácter empleador de la empresa femenina.

El desarrollo de este epígrafe se basa en el análisis de los listados aportados por la Seguridad Social que contenían el dato del número de trabajadores por empresas (M. Romero, 1988). Por tanto, estos resultados pueden estar un tanto desfasados, ya que están consolidados al 31 de diciembre de 1992. Sin embargo, no hemos encontrado estudios actualizados al respecto, y nos parece oportuno en este capítulo abordar la característica empleadora del empresariado femenino. No obstante, creemos que las características empleadoras femeninas no han cambiado sustancialmente, aunque en nuestro caso cualquier mínima variación puede ser muy significativa. A la espera de poder actualizar aquel estudio, sirvan como orientación los hallazgos de entonces.

Empecemos por remitir al lector al cuadro siguiente, donde se estiman las tasas de empleo según dos tipos de empresas empleadoras, de 1 a 5 trabajadores y de 6 y más. Comprobamos que el 93% del empresariado femenino tiene empresas del primer tipo, lo que equivale a los 2/3 de su capacidad empleadora total. A su vez, el 7% del empresariado femenino emplea al tercio restante. Comparados estos resultados con los de sus compañeros, apreciamos que el 73% de éstos emplean a tan sólo el 14,4%, pues el resto, el 27%, emplean a casi el 86% de todo su volumen empleador. Por lo tanto, en ambos casos el empresariado masculino es más empleador, pero en el caso de las empresas de más de cinco trabajadores las diferencias son mucho más considerables.

Estos datos confirman una característica estructural importante: la generación de empleo de la empresa femenina es baja, comparativamente hablando. Si tenemos en cuenta que el porcentaje de empresarias es del 10%, no obtenemos igual representatividad respecto del volumen de empleo, puesto que el volumen de empleo absorbido por el empresariado femenino representa el 2,36%.

Carácter empleador de la empresa femenina.

	Empresas de 1 a 5 trabajadores	Empresas de 6 y más trabajadores	Total
Empresarias:			
Nº de empleados	105.440 (66,43 %)	53.275 (33,56 %)	158.715 (100)
Nº de empresas	61.302 (93,15 %)	4.504 (6,84 %)	65.806 (100)
Tasa de empleo	1,72	11,82	2,41
Empresarios:			
Nº de empleados	946.324 (14,41 %)	5.619.009 (85,58 %)	6.565.333 (100)
Nº de empresas	474.265 (73,38 %)	172.029 (26,61 %)	646.294 (100)
Tasa de empleo	1,99	32,6	10,15
Total:			
Nº de empleados	1.051.764 (15,64 %)	5.672.284 (84,35 %)	6.724.048 (100)
Nº de empresas	535.567 (75,20 %)	176.533 (74,8 %)	712.100 (100)
Tasa de empleo	1,96	32,13	9,44

Fuente: M. Romero, *La empresaria española*, cit.

El empresariado femenino es, respecto del masculino, lo que la empresa pequeña es con relación a la gran empresa: minoritaria, dependiente, auxiliar. Parece lógico deducir también su menor grado de importancia respecto de la estructura del capital, organización, mercado, etc. El flujo de creación de empresas femeninas tiende a canalizarse hacia empresas de tipo pequeño, con poca financiación, estructuras organizativas simples, de escaso riesgo, funcionando en un mercado periférico y auxiliar, de distribución comercial al *detall*, en definitiva, bastante dependientes, empresarialmente hablando.

Si cruzamos la actividad económica con el carácter empleador de la empresa femenina obtenemos el resultado del siguiente cuadro, donde observamos que, en general, el mayor porcentaje de empresarias tienen empresas de 1 y 2 trabajadores, algo más de las 3/4 partes. Dentro de este segmento el empresariado femenino más abundante es el comercial, terciario y de transporte (sectores 6, 7, 8 y 9). Este empresariado constituiría un conjunto de *pequeños negocios*, de escaso volumen empleador.

Tipo de empresa empleadora por actividad económica.

(%)

Sectores económicos	1 - 2 trabajadores	3 - 5 trabajadores	6 - 10 trabajadores	11 y más trabajadores	Total
1	8,4	—	6,0	10,0	100
2	60,68	21,67	11,76	5,89	646
3	55,15	30,7	9,64	4,51	912
4	54,28	26,9	11,39	7,43	5.024
5	52,13	25,25	12,5	10,12	1.663
6	79,3	16,1	3,43	1,17	40.466
7	72,38	17,81	6,83	2,98	2.357
8	75,84	13,8	6,24	4,12	1.217
9	81,82	12,98	3,31	1,89	12.927
Total	49.969	11.025	3.029	1.469	65.492
%	76,3	16,83	4,62	2,25	100

Fuente: Cit.

Otro grupo a destacar es el que emplea entre 3 y 5 trabajadores, que lo podemos definir para nuestros propósitos como de *empresa pequeña*. En este grupo abundan las pequeñas empresas industriales, de construcción y actividades anexas. Este conjunto empresarial representa casi el 17%. Pequeños negocios y empresas pequeñas representan juntos el 93% de todo el empresariado femenino.

Nos queda, pues, un 7% de empresariado cuyo volumen de empleo empieza a ser importante. En este último porcentaje estaría el tipo de *empresa mediana pequeña* representativa del sector manufacturero y de la construcción (sectores 2, 3, 4 y 5), siendo este último el más empleador, ya que es el que más se

desvía positivamente respecto del volumen medio empleador del segmento.

Por último, el grupo más netamente empleador, lo formarían las *medianas empresas*, de tipo industrial, constructoras y de servicios prestados a las empresas. Todo este grupo representa tan sólo el 2,25% del empresariado femenino.

En base a las observaciones precedentes podemos establecer un cuadro valorativo que cruce actividad económica y carácter empleador femenino:

<u>Sectores económicos</u>	<u>Niveles de empleo</u>
2	Medio
3	Alto
4	Alto
5	Alto
6	Bajo
7	Medio
8	Medio
9	Bajo

Hemos de advertir que esta tipología de empresa femenina no tiene correspondencia con la tipología al uso de pequeñas, medianas y grandes empresas. Tratándose del empresariado femenino todo es más pequeño, más incipiente. De tal forma que podríamos decir que esta tipología hay que validarla teniendo en cuenta la estructura *micro* del empresariado femenino, donde lo pequeño no connota inviabilidad, falta de carácter, incapacidad o

techo, sino que más bien describe una forma de ser y estar, una configuración natural; lo que no evita la transformación de tal naturaleza o carácter, en función de las variaciones que se produzcan en su medio socioeconómico. Pues después de todo, la configuración de este carácter micro, auxiliar y dependiente, no es sino la manifestación activa de su participación en el mundo de los negocios; que, como todo ser *en transformación* llegará a cualificar de mejor modo su acción emprendedora, pero a partir de este básico y fundamental ensayo y experimentación de creación y desarrollo microempresarial.

2.4.- Aspectos sociobiográficos.

Vamos a tratar en este epígrafe dos aspectos básicos, como son el nivel educativo y la edad. Otros aspectos pertinentes como el estado civil, fecundidad y ambiente familiar han sido tratados en el capítulo anterior, al presentar las conclusiones más sobresalientes de la investigación del otoño del 88. Si no los incluimos en este apartado es porque los datos disponibles no son estadísticamente representativos y todo este capítulo está presidido por este significado primordial.

Nivel educativo.

En el cuadro 9 y gráficos 9 y 9.1 podemos apreciar la evolución de los niveles de estudio de las empleadoras. Como tendencia general apreciamos la reducción de las empresarias con nivel primario, que pasan de representar el 63% al 34%, casi 30 puntos de pérdida, que son los que ganan las empleadoras con niveles de estudio medios, pre (anterior al superior) y superiores. Al igual que en el conjunto de las ocupadas (ver cuadro 3.1) la Formación Profesional (FP) adquiere cada vez más importancia a partir de 1987. Pero de forma diferente a como han evolucionado las ocupadas, en el nivel anterior al superior la evolución positiva es más moderada en las empleadoras.

Las analfabetas representan un bajísimo porcentaje, en torno al 1% en todo el período. Las que carecen de estudios participan en menor medida que en la estructura formativa de las ocupadas. Sin embargo, el nivel primario está más presente entre las empleadoras que entre las ocupadas. Así, las ocupadas con estudios primarios o menores pasan del 78 al 40%, mientras que las empleadoras pasan del 70 al 42%. Se puede hablar de una mayor ganancia educativa de

Cuadro 9: Formación de las Empleadoras, 1976-1992.

AÑO	EMPLEA- DORAS	ANALFA- BETAS	SIN ESTU- DIOS	PRIMARIO	MEDIOS		ANTE- RIOR AL SUPERIOR	SUPE- RIOR
					EXCLU- DAS F.P.	FORMAC. PROFES.		
1976	33.884	1,32	5,54	63,13	13,57	0,62	3,88	11,90
1977	32.401	0,45	4,38	60,29	15,76	2,16	5,00	11,93
1978	33.794	0,72	6,67	60,36	13,42	-	5,60	13,20
1979	31.665	-	5,92	55,03	19,17	-	2,62	17,24
1980	35.224	-	3,30	56,93	20,84	-	4,33	14,58
1981	33.789	0,59	4,71	55,17	19,47	-	4,36	15,68
1982	35.552	-	7,75	45,59	24,59	0,46	4,91	16,68
1983	30.897	2,58	6,54	47,29	21,39	0,87	5,56	15,74
1984	33.485	-	4,41	52,17	25,92	3,01	5,48	8,99
1985	33.638	-	2,61	51,81	25,85	0,74	3,73	15,22
1986	44.164	1,16	1,95	40,18	32,86	0,71	2,17	20,94
1987	55.222	1,19	5,43	45,82	24,67	1,23	4,56	17,07
1988	52.250	1,14	5,06	42,78	25,63	5,28	3,62	16,44
1989	57.849	-	4,30	43,47	33,21	3,31	4,85	10,84
1990	69.721	0,58	5,53	37,72	29,84	4,71	5,99	15,60
1991	77.228	-	5,01	35,44	31,71	4,41	4,65	18,76
1992	92.600	0,90	7,40	34,20	32,20	7,00	5,20	13,20
SALDO 92-76	58.716	383	4.972	10.276	25.216	6.272	3.500	8.098

Fuente: Cit.

Cuadro 9.1. Formación de las Autónomas, 1976-1992.

AÑO	AUTÓNO- MAS	ANALFA- BETAS	SIN ESTU- DIOS	PRIMARIO	MEDIOS		ANTE- RIOR AL SUPERIOR	SUPE- RIOR
					EXCLUI- DAS F.P.	FORMAC. PROFES.		
1976	535.655	10,12	17,89	64,81	4,53	0,16	0,80	0,67
1977	520.061	8,74	16,50	68,15	4,70	0,34	0,70	0,84
1978	481.893	9,05	20,02	64,29	4,69	0,52	0,78	0,63
1979	485.342	6,53	19,55	64,83	5,93	0,58	1,46	1,09
1980	498.832	6,65	17,46	66,54	6,17	0,30	1,70	1,14
1981	472.781	7,24	15,51	67,54	6,69	0,33	1,67	0,99
1982	470.706	6,29	17,67	65,42	7,01	0,36	1,50	1,71
1983	505.569	5,55	15,82	65,56	9,43	0,62	1,00	1,99
1984	480.388	6,18	16,87	63,72	9,90	0,68	1,00	1,62
1985	499.597	5,44	14,98	63,04	12,23	0,78	1,42	2,08
1986	516.291	5,26	14,24	61,24	13,72	0,60	1,69	3,21
1987	573.982	4,44	17,56	57,11	14,13	2,04	2,02	2,67
1988	554.696	4,02	18,96	54,67	15,00	2,62	1,97	2,73
1989	538.999	3,40	18,85	51,45	16,81	3,45	2,33	3,69
1990	528.149	3,36	19,24	50,77	17,50	2,89	1,78	4,44
1991	532.339	2,64	18,09	50,34	18,35	3,71	2,25	4,58
1992	538.700	3,00	17,80	47,80	21,40	3,90	2,40	3,70
SALDO 92-76	3.145	- 38.637	- 904	- 93.194	90.803	20.099	8.590	16.289

Fuente: Cit.

las ocupadas, aunque hay que tener presente que las empleadoras parten de un mejor nivel educativo. En todo caso, para ambos grupos, la mejora del nivel educativo es evidente.

Con relación a las autónomas, cuadro 9.1 y gráficos 9.2 y 9.2.1 hay que señalar en primer lugar que las que tienen estudios primarios y menos nivel pasan de representar el 93 al 69%. Se trata de un grupo con un bajo nivel educativo, por influencia de los porcentajes de analfabetas y sin estudios. Con relación a aquéllas, el porcentaje de participación se logra reducir en algo más de un tercio entre el 76-92, pero las sin estudios se mantienen en este período. Y por su parte, las de estudios primarios pasan del 65 al 48%, una reducción de 17 puntos, significativamente por debajo de la reducción general que es de 30 puntos. Estos porcentajes son similares a los de sus homólogos masculinos (ver cuadro 9.3), pero entre los autónomos el contingente de analfabetos es menor.

Al ser el comercio y la agricultura las actividades mayoritarias del autoempleo, hay que pensar que es allí, en el pequeño comercio y la explotación agraria familiar, donde se encuentra el reducto del más bajo nivel educativo.

Como síntesis de la evolución de la estructura formativa del empresariado entre 1976-1992, hemos elaborado los cuadros 9.4 y 9.5, donde apreciamos los siguientes rasgos:

1º.- En todos los grupos empresariales se reduce el componente de la formación primaria en la estructura formativa. Así, por ejemplo, los analfabetos, sin estudios y primarios representaban en 1976 el 70 y el 93% de los empleadores y autónomos, respectivamente, tanto de uno como de otro sexo, para pasar a representar en 1992 al 45% entre los empleadores y en torno al 68% entre los autónomos. Estos cambios son el reflejo de la situación general apuntada en la sección 1.1.3, pero teniendo en cuenta que los grupos

Cuadro 9.2. Formación de los Empleadores, 1976-1992.

AÑO	EMPLEA- DORES	ANALFA- BETOS	SIN ESTU- DIOS	PRIMA- RIOS	MEDIOS		ANTE- RIOR AL SUPERIOR	SUPE- RIOR
					EXCLUI- DOS F.P.	FORMAC. PROFES.		
1976	380.878	0,30	6,37	63,07	17,91	1,68	3,50	7,13
1977	363.378	0,10	5,05	63,55	18,66	1,59	3,73	7,30
1978	377.993	0,26	6,40	63,72	20,52	1,73	4,56	6,78
1979	359.866	0,27	5,55	60,37	19,51	1,77	4,83	7,66
1980	367.083	0,16	5,14	61,42	20,70	2,16	3,55	6,85
1981	337.715	0,47	4,26	59,71	21,07	1,89	3,85	8,72
1982	334.361	0,14	4,20	61,18	18,77	2,74	5,42	7,51
1983	311.076	0,31	4,65	57,11	21,59	2,02	5,00	9,29
1984	330.867	0,19	5,11	50,83	26,40	2,56	5,43	9,45
1985	299.548	0,14	4,75	50,98	26,50	2,90	4,93	9,78
1986	319.851	0,16	3,73	52,39	26,45	2,74	5,55	8,94
1987	345.208	0,23	4,79	50,90	27,47	3,23	5,30	8,06
1988	357.974	0,10	6,11	47,08	28,22	3,40	5,78	9,28
1989	391.497	0,19	6,64	48,11	26,45	4,66	4,62	9,29
1990	413.223	0,21	5,69	48,26	26,50	4,89	5,34	9,07
1991	442.869	0,17	5,84	44,86	27,73	5,51	5,85	10,00
1992	452.800	0,40	5,00	43,20	30,80	7,70	4,50	8,40
SALDO 92-76	71.922	630	- 1.660	- 44.648	71.210	28.467	7.045	10.878

Fuente: Cit.

Cuadro 9.3. Formación de los Autónomos, 1976-1992.

AÑO	AUTÓNO- MOS	ANALFA- BETOS	SIN ESTU- DIOS	PRIMA- RIOS	MEDIOS		ANTE- RIOR AL SUPERIOR	SUPE- RIOR
					EXCLUI- DOS F.P.	FORMAC. PROFES.		
1976	1.688.737	4,36	19,71	69,83	3,65	0,42	0,71	1,29
1977	1.671.320	4,34	19,29	69,02	4,55	0,50	0,66	1,61
1978	1.654.394	4,00	19,82	69,10	4,23	0,49	0,72	1,61
1979	1.680.462	3,06	18,37	70,71	4,71	0,75	0,90	1,48
1980	1.604.795	3,26	17,66	69,80	5,50	0,77	1,08	1,89
1981	1.587.671	3,00	17,01	70,54	6,51	0,56	0,85	1,50
1982	1.590.211	2,64	16,17	70,16	7,43	0,83	1,01	1,73
1983	1.632.475	2,22	16,64	68,89	8,14	1,29	0,87	1,93
1984	1.636.315	2,22	16,85	67,19	9,34	1,20	1,09	2,07
1985	1.590.084	2,28	16,10	66,55	11,02	1,27	0,98	1,77
1986	1.555.118	1,79	14,80	65,31	12,98	1,51	1,11	2,47
1987	1.567.345	1,65	16,50	61,05	14,10	2,55	1,55	2,57
1988	1.561.087	1,54	17,51	57,47	15,87	3,29	1,57	2,71
1989	1.533.564	1,78	17,11	55,60	17,02	3,46	1,96	3,05
1990	1.441.140	1,25	16,27	54,62	18,64	3,80	1,75	3,65
1991	1.411.006	1,29	14,98	54,13	19,59	4,80	1,94	3,22
1992	1.382.800	1,30	14,80	51,30	22,30	4,90	1,90	3,20
SALDO 92-76	- 305.937	- 55.130	- 127.673	- 469.346	247.417	61.356	14.975	22.465

Fuente: Cit.

empresariales, ya sean empleadores como autónomos, aunque en mayor medida estos últimos, evolucionan más retrasadamente que el conjunto de la PAO.

2º.- Con relación a los estudios medios, el proceso se invierte, representando cada vez mayor peso los contingentes con estudios medios en la estructura formativa. Y también en los grupos empresariales el peso de los estudios medios ha sido progresivamente más importante, destacando por su enorme crecimiento el grupo de los autónomos y el de las autónomas, logrando multiplicar por 7 y por 5 la participación de su nivel medio en el conjunto de niveles formativos, mientras que los empleadores multimplican por 2 la participación de su nivel medio y por 3 las empleadoras.

Hay que señalar al igual que hicimos al hablar de la formación de la PAO que la contribución de la FP al crecimiento del nivel medio ha sido importante desde 1987 y, para las mujeres, no sólo ha sido importante, sino visible. En términos relativos, la PAO con FP ha representado en torno al 9% en 1992, tanto en mujeres como en hombres, mientras que en 1976 representaba tan sólo el 0,24% en las mujeres y el 1,68% en los hombres. En los grupos empresariales podemos apreciar el mismo fenómeno, llegando a tener en 1992 porcentajes similares (7 y 7,7 %, respectivamente).

3º.- La participación de la PAO con niveles pre y superiores ha sido cada vez más importante, aunque en menor medida que el resto de niveles educativos. Ahora bien, hay que indicar algunas diferencias importantes: primero, que en el grupo de las empleadoras la participación de las que tienen estudios pre y superior es mayor que en ningún otro grupo empresarial, representando en todo el período en torno al 17,5%, frente al 3% de los grupos autónomos o al 13 % de los empleadores; segundo, que en los empleadores, mujeres y hombres, el nivel superior está presente en una proporción más alta que en la PAO, aunque la mejora de estos niveles superiores no haya sido tan

Cuadro, 9.4: Evolución de la estructura formativa del empresariado, 1976/1985/1992.

Niveles de estudio	Empleadoras 76/85/92	Autónomas 76/85/92	Empleadores 76/85/92	Autónomos 76/85/92	P.A.O. 76/85/92
Analfabetos, sin estudios y primarios	70/54/42	93/83/69	70/56/49	94/85/67	80/63/45
Medios	14/27/39	5/13/25	20/29/39	4/12/27	14/27/42
Pre y superiores	16/19/18	1/3/6	11/15/13	2/3/5	5/10/13

Fuente: Cit.

Cuadro, 9.5: Saldo neto de la evolución formativa del empresariado.
(1976=100)

Niveles de estudio	Empleadoras 1985/1992	Autónomas 1985/1992	Empleadores 1985/1992	Autónomos 1985/1992	PAO 1985/1992
Analf., sin estudios y primarios	-3/66	-17/-26	-37/-17	-15/-41	-33/-45
Medios	86/654	143/409	18/133	182/443	67/190
Pre y superiores	19/219	102/280	9/45	29/109	55/136
Total	-1/173	-7/1	-21/19	-6/-18	-14/-2

Fuente: Cit.

espectacular como el crecimiento habido en el conjunto de la PAO. Lo que podría estar indicándonos que una mejora sustancial de los niveles superiores de estudio orienta en mayor medida hacia el mercado asalariado que hacia el mercado del autoempleo y empleador, como por otra parte hemos visto ya al analizar el trabajo dependiente e independiente, donde veíamos que se había producido una clara asalarización femenina, único grupo, el de las mujeres, de neta ganancia ocupativa.

4º.- Por lo que respecta a la evolución de los niveles formativos en relación a 1976, cuadro 9.5, observamos como en los niveles primarios el saldo neto resultante es negativo para todos los grupos y años comparados, excepto para las empleadoras, debido a su espectacular crecimiento entre 1985-92, que a pesar de perder peso específico este nivel en el conjunto, termina con saldo positivo.

5º.- Se confirma que el mayor crecimiento de los estudios medios se produce en el período 85-92, lo que indica que la reducción de la PAO entre el 76-92 afectó en mayor medida a las ocupaciones menos cualificadas, como el caso de la agricultura, que más que diezmó a los autónomos, mujeres y hombres, aunque en muchísima mayor proporción a éstos (ver cuadro 8.5) o la industria textil, que diezmó a las autónomas. Los considerables saldos positivos de los niveles medios a partir del 85 habrán de explicarse por la disminución de la demanda de ocupaciones con niveles primarios y el inmediato crecimiento de esta demanda con mayor requerimiento educativo, sobre todo por parte del sector terciario, más que el comercial o construcción, sectores todos ellos expansivos. O también, desde el lado de la oferta, debido a la mayor entrada de personal con más altos niveles de estudio. En el caso de las mujeres, ya hemos apuntado que a partir del 86 se produce una abundante entrada de mujeres casadas con hijos en el mercado de trabajo que, irremediablemente compiten con mejores niveles educativos.

Resumiendo, autónomas y autónomos muestran una estructura formativa muy similar, vertebrada en torno a los niveles primarios. Aunque guardan bastante similitud, empleadoras y empleadores muestran mejor formación de base y también una evolución más positiva hacia el mejoramiento formativo; diferencial y relativamente, hay más empleadoras con niveles pre y superiores que empleadores, a pesar de que la evolución del nivel superior de aquéllas es más errática.

Edad.

Con relación a la edad, cuyos resultados se expresan en los cuadros y gráficos 10 y siguientes, apreciamos las características que se señalan a continuación:

1º.- Respecto de las empleadoras, cuadro 10 y gráficos 10 y 10.1, el tramo de edad que más mujeres incorpora en este período es el de 40-49 años, lo que indica que gran parte de la ganancia empresarial viene de la mano de las mujeres que se incorporan después del matrimonio. Luego se trata de una actividad de vuelta en la mayoría de los casos, de *reincorporación* al mercado de trabajo, vía creación de empresas.

Si al observar el cuadro de edad de las ocupadas, 4.1, veíamos que el tramo de edad de mayor aportación femenina había sido el de 30-39 años, entre las empleadoras ha sido el tramo de edad siguiente. Parece como si la actividad empresarial fuera una actividad más adulta: las ocupadas menores de 30 años representaban en 1992 el 33%, mientras que las empleadoras menores de 30 años eran en la misma fecha el 10%; y también, las ocupadas mayores de 59 años representaban en el 92 el 6%, mientras que las

Cuadro 10: Edades de las Empleadoras, 1976-1992.

AÑO	EMPLEA- DORAS	< 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 y Más
1976	33.884	0,33	8,22	22,58	23,61	22,93	13,56	8,76
1977	32.401	-	14,28	21,04	25,18	21,48	9,78	8,23
1978	33.794	-	9,43	24,59	27,66	19,72	10,43	8,16
1979	31.665	0,49	11,11	24,81	23,87	19,06	11,04	9,61
1980	35.224	0,40	7,85	24,11	29,91	22,54	10,12	5,06
1981	33.789	1,46	6,93	20,26	29,02	24,82	6,18	8,35
1982	35.552	-	9,97	23,67	29,47	18,50	5,46	12,91
1983	30.897	-	7,03	25,72	20,67	27,00	8,20	11,37
1984	33.485	0,32	10,22	31,19	23,66	21,54	8,36	4,69
1985	33.638	0,67	11,03	21,25	29,21	24,42	7,40	6,01
1986	44.164	-	9,36	30,82	27,08	19,93	5,38	7,41
1987	55.222	-	6,72	25,80	30,67	21,08	10,13	5,60
1988	52.250	0,15	11,34	24,03	25,08	20,72	13,67	5,00
1989	57.849	-	11,71	26,60	30,59	23,90	3,40	3,78
1990	69.721	-	10,80	31,73	28,44	20,56	4,70	3,76
1991	77.228	-	10,00	34,90	24,43	19,19	7,37	4,10
1992	92.600	0,32	9,39	26,13	29,80	21,06	9,50	3,78
SALDO 92-76	58.716	191	5.917	16.549	19.599	11.728	4.204	529

Fuente: Cit.

Cuadro 10.1: Edades de las Autónomas, 1976-1992.

AÑO	AUTÓNOMAS	< 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 y Más
1976	535.655	2,26	10,12	17,84	26,57	21,99	10,14	11,08
1977	520.061	1,80	10,34	17,91	26,63	24,24	9,29	9,77
1978	481.893	1,60	10,62	16,81	25,31	25,18	9,10	11,37
1979	485.342	1,49	9,69	19,75	26,39	24,82	8,10	9,75
1980	498.832	1,53	9,85	18,37	26,35	26,28	9,80	7,81
1981	472.781	1,94	8,33	19,27	27,43	25,76	9,91	7,34
1982	470.706	1,73	9,07	19,37	26,79	26,72	10,33	5,97
1983	505.569	1,96	10,16	18,80	26,81	26,62	9,36	6,26
1984	480.388	1,56	10,65	19,80	27,19	27,29	9,63	5,95
1985	499.597	1,66	11,71	19,82	25,48	26,00	11,01	4,75
1986	516.291	1,51	11,54	19,62	24,36	27,96	10,37	4,63
1987	573.982	1,15	12,06	19,40	25,35	26,07	10,52	5,44
1988	554.696	0,81	13,66	17,91	25,23	26,77	10,47	5,14
1989	538.999	0,49	12,54	20,20	26,30	25,86	10,13	4,46
1990	528.149	0,69	11,69	19,27	25,65	26,80	11,14	4,74
1991	532.339	0,81	10,88	20,50	26,36	26,57	10,93	3,96
1992	538.700	0,83	11,41	19,34	26,78	26,28	11,58	3,77
SALDO 92-76	3.145	- 7.611	7.284	8.600	1.940	23.833	8.091	38.993

Fuente: Cit.

empleadoras de la misma edad eran el 13%.

Independientemente de que la actividad empresarial sea una actividad de reincorporación de mujeres adultas y casadas al mercado laboral, otros factores, como la disponibilidad de dinero, la capacidad de administración, la disposición de una cierta capacidad para tomar decisiones, la propia presión económica familiar y otros factores psicológicos de los que hablaremos posteriormente, provocan el aumento de contingentes empleadores en tramos de edad más adultos. En todo caso, sí que se puede sostener que la edad, o mejor, la mayor edad, posibilita la creación de empresas, sobre todo, cuando va unida a disponibilidad monetaria, experiencia y presión ambiental (economía familiar, mejoramiento profesional, necesidad de autorrealización, etc.).

2º.- Con relación a las autónomas (cuadro, 10.1 y gráficos 10.2 y 10.2.1, las menores de 30 años representaban en 1992 el 11%, frente al 33% de las ocupadas, y las mayores de 59 años eran el 15% de las autónomas frente al 6% de las ocupadas. . Luego, también aquí el fenómeno de mayoría se produce, pero con un matiz diferente, que sería el de que entre las autónomas las necesidades dinerarias de las empleadoras habría que traducirlas como independencia que, en la mujer, se adquiere algo más tardíamente que en el hombre; incluso, aunque parezca paradójico, en muchísimos casos se cumple que con el matrimonio la mujer adquiere más libertad y autonomía que en la casa del padre.

También podemos observar que en las autónomas el proceso de incorporación al mercado de trabajo se retrasa más todavía que en las empleadoras, puesto que las autónomas entre 30-39 años representaban en el 92 el 19% frente al 26% de las empleadoras o el 27% de las ocupadas. Esto puede explicarse por varias razones: primera, que la presión del medio económico familiar, función consumo, ha llevado a incorporar contingentes importantes

Cuadro 10.2: Edades de los Empleadores, 1976-1992.

AÑO	EMPLEA- DORES	< 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 y Más
1976	380.878	0,12	6,07	23,88	33,03	23,40	6,71	6,77
1977	363.378	0,23	6,49	25,29	32,41	21,91	6,57	7,01
1978	377.993	-	6,97	24,81	30,56	23,52	7,90	6,22
1979	359.866	0,11	6,35	27,66	28,92	24,97	6,38	5,60
1980	367.083	0,02	5,97	23,13	33,06	25,46	6,76	5,58
1981	337.715	0,08	6,75	23,12	31,75	25,76	8,22	4,29
1982	334.361	0,05	5,01	27,39	29,61	26,40	7,75	3,77
1983	311.076	0,06	5,34	28,48	27,59	26,00	7,95	4,57
1984	330.867	0,23	6,45	23,13	30,74	26,27	9,21	3,96
1985	299.548	0,08	5,22	21,70	31,38	29,33	8,86	3,40
1986	319.851	0,08	4,96	23,16	29,79	28,76	9,16	4,07
1987	345.208	-	6,70	23,52	31,43	27,41	7,64	3,27
1988	357.974	0,17	7,73	22,88	30,13	26,55	9,05	3,48
1989	391.497	0,13	7,32	26,48	32,31	24,31	7,29	2,14
1990	413.223	0,09	6,98	25,75	31,05	24,33	8,47	3,30
1991	442.869	0,30	6,82	26,27	33,29	22,88	7,45	2,96
1992	452.800	0,24	8,08	28,82	31,47	22,04	7,51	1,83
SALDO 92-76	71.922	618	13.464	39.535	16.667	10.688	8.430	17.480

Fuente: Cit.

Cuadro 10.3: Edades de los Autónomos, 1976-1992.

AÑO	AUTÓNOMO-S	< 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 y Más
1976	1.688.737	0,48	6,64	14,71	29,36	26,45	10,68	11,66
1977	1.671.320	0,42	7,14	15,61	28,76	27,06	10,35	10,63
1978	1.654.394	0,60	7,26	16,68	27,42	29,31	9,98	8,74
1979	1.680.462	0,69	7,92	17,53	26,93	29,52	9,33	8,06
1980	1.604.795	0,70	8,22	17,34	26,21	30,20	9,45	7,86
1981	1.587.671	0,57	7,07	18,58	26,30	30,57	10,36	6,53
1982	1.590.211	0,62	9,00	18,58	25,40	30,78	10,39	5,22
1983	1.632.475	0,60	9,12	18,97	24,01	31,33	10,81	5,15
1984	1.636.315	0,70	9,09	19,16	24,52	30,45	11,65	4,45
1985	1.590.084	0,74	9,91	19,31	25,10	29,50	11,09	4,34
1986	1.555.118	0,62	10,85	19,74	24,49	30,18	11,13	2,97
1987	1.567.345	0,84	11,57	20,17	23,98	30,13	10,13	3,18
1988	1.561.087	0,51	12,67	20,83	24,52	27,51	10,33	3,61
1989	1.533.564	0,40	11,43	20,32	25,58	27,66	10,80	3,81
1990	1.441.140	0,31	12,37	21,20	24,52	27,54	10,74	3,30
1991	1.411.006	0,31	12,87	21,65	25,21	26,29	10,92	2,73
1992	1.382.800	0,45	11,36	22,55	26,59	24,64	11,23	3,16
SALDO 92-76	- 305.937	- 1.816	44.894	63.415	- 128.180	- 105.975	- 25.022	- 153.255

Fuente: Cit.

de mano de obra femenina en edad adulta; segundo, que al igual que hemos sostenido con las empleadoras, la actividad autónoma requiere dosis importantes de autosuficiencia económica y psicológica, independencia, etc., cuya adquisición va en razón directa a la edad; tercero, que el índice de fecundidad entre las autónomas sea mayor y, por lo tanto, retrase la edad de incorporación al mercado de trabajo; cuarto, que dado que las tres cuartas partes de las autónomas se dedican al pequeño comercio (49% en 1992) y la agricultura (25% en 1992), bien pudiera ser que coincida el grueso de la actividad autónoma con el hábitat rural y, culturalmente, la resistencia "social" a la incorporación femenina al trabajo sea mayor; o también, como quinto argumento, pudiera suceder que estas actividades, fundamentalmente comercio y agricultura, se han reestructurado en la última década hacia una mayor autonomización o autoempleo; y por último, señalaríamos que, constatado el peor nivel educativo de las autónomas, bien pudiera pasar que tuvieran más dificultades para incorporarse más tempranamente al mercado de trabajo.

Cuadro, 10.4: Edad del empresariado, 1976/1985/1992.

	Empleadoras 76/85/92	Autónomas 76/85/92	Empleadores 76/85/92	Autónomos 76/85/92	PAO 76/85/92
< de 30	9/12/10	12/13/12	6/5/8	7/11/12	30/27/28
30 - 59	70/75/77	66/71/72	80/82/82	71/74/74	59/66/66
60 y Más	22/13/13	21/16/15	13/12/9	22/15/14	10/8/6

Fuente: Cit.

3º.- Igual que hicimos al hablar de la formación, el cuadro 10.4 sintetiza la evolución de las tasas netas de actividad por tramos de edad del empresariado, apreciando en primer lugar que el empresariado femenino (empleadoras más autónomas) es una actividad desarrollada mayoritariamente entre los 30-59 años, desde luego con mucha mayor intensidad que la PAO, pero aún es más intensa la actividad empresarial masculina entre estas edades; en segundo lugar, los empleadores se retiran antes de la actividad que el resto de grupos empresariales, explicable, tal vez, por el proceso de reconversión industrial que eliminó numerosas industrias auxiliares, aunque sin olvidar la gran cantidad de autoempleo agrario destruido en la última década; por último, señalar que también es el empresariado el que más tardíamente se inicia en la actividad, como demuestra el menor porcentaje de los menores de 30 años, en comparación con la PAO.

Segunda Parte
(Análisis cualitativo)

3.- Problemática empresarial femenina.

"(...) Pero la realización de la identidad psicosocial óptima de la mujer (que en nuestros días debe incluir individualidad independiente, preparación profesional y responsabilidad ciudadana, además de maternidad) está cercada por viejos problemas. La "profundidad", a la vez concretamente física y emotiva, de la participación femenina en el ciclo atracción sexual, concepción, gestación, lactancia y cuidado de los niños, ha sido explotada por los fabricantes de ideologías y por la sociedad para relegar a la mujer a toda clase de "confinamientos" de por vida y a papeles confinados. El psicoanálisis ha demostrado que la formación de la identidad femenina queda perjudicada más por lo que la mujer no puede ser y no puede tener que por lo que es, ha sido y puede llegar a ser todavía. Por eso, la lucha por la igualdad jurídica y política de ambos sexos es susceptible de ir acompañada por esfuerzos enérgicos para basar la identidad de la mujer en la demostración de que ella es equiparable (o casi) al hombre en actividades y programas elaborados por y para el hombre. Sin embargo, la deslumbrante marginación viril de los hombres dedicados a la técnica y la política, en materias que hoy son de interés vital para el conjunto de la especie, ha vuelto a reforzar la concepción de una nueva identidad de la feminidad, una concepción en la que la orientación maternal no choca con su trabajo ni con el ejercicio de su ciudadanía, sino que confiere un nuevo significado a ambos. Pero en este, como en cualquier otro caso, los nuevos descubrimientos no bastan en tanto que prevalezcan identidades negativas profundamente arraigadas".

(Erik H. Erikson)

Empecemos por decir que el empresariado femenino español se enfrenta a tres tipos de problemas: en primer lugar, a los problemas derivados del *orden doméstico* y familiar, como conjunto de problemas comunes a todas las mujeres, sentidos con mayor o menor intensidad respecto de las particulares circunstancias socioeconómicas y ambientales de cada persona; en segundo lugar, a un conjunto de problemas referidos al *ámbito de la empresa*, como lugar concreto y profesional de desenvolvimiento del grupo; y en tercer lugar, a los problemas *de orden político*, que darían cuenta de la capacidad de respuesta del propio empresariado para solucionar sus problemas y plantear perspectivas de cambio con cierta capacidad de éxito.

Las consecuencias más drásticas de toda esta problemática sería la de la *despersonalización femenina*, provocando un sentimiento generalizado de *minoridad*, sobre todo y fundamentalmente en el ámbito público, particularmente laboral y político, y en menor medida en lo que respecta al consumo cotidiano. La sociedad aparece como el sujeto culpable de este síndrome problemático, reivindicando "políticamente" *reconocimiento público* de su personalidad.

Apreciamos aquí que la verbalización de la falta de reconocimiento se convierte en el primer elemento del autodiagnóstico. Hay en ello una aspiración hacia el *ser*: un ser no meramente doméstico, sino público y notorio, conocido y re-conocido, dispuesto a demostrar y luchar por su *valor* de intercambio. Pero además, nos atreveríamos a decir, que la identificación de la sociedad como sujeto culpable y abstracto cumple una función concreta: la de irradiar un sentimiento de minusvaloración imposible de superar sin el concurso colectivo, puesto que más allá de la formulación abstracta y argumental, son conscientes de las implicaciones de otra definición de la división sexual del trabajo. Naturalmente que esta redefinición se está llevando a cabo por la vía de la reducción de la ventaja comparativa entre el trabajo femenino y el masculino,

pero ello no sería posible sin una dosis soportable de violencia intersexual si a la vez no se extendiera el reconocimiento público femenino. En todo caso y para evitar la confusión entre causa y consecuencia, podemos decir que la conciencia se modifica en la medida en que varían las condiciones de existencia, y al contrario.

Por lo que respecta al primer grupo de problemas, cabría decir que el orden doméstico, el hogar, el mundo privado y familiar se perfila como la institución que más contundentemente está cambiando en nuestras sociedades. Es evidente que uno de los procesos más inmediatos y contundentes de cambio de la segunda mitad de este siglo es la *movilización de la mitad femenina*, proceso que en España adquiere una notable importancia a partir de los años sesenta, pero que se afirma con rotundidad en este último cuarto de siglo. Sin embargo, "la mitad femenina" resulta todavía en España una mixtificación, pues la incorporación femenina al sistema industrial, al mundo del trabajo, representa en nuestro país *un tercio*, particularmente si atendemos a la tasa de ocupación, como hemos visto al hablar de las mujeres ocupadas. Y sin embargo, no podemos obviar que, efectivamente, física y mentalmente, la movilización femenina es ya un *hecho social*, otra cosa es que el sistema socioindustrial tenga capacidad, disponibilidad e imaginación para posibilitar el desarrollo humano integral de mujeres y hombres. Rosa Conde tomaba distancia crítica al respecto, matizando que "la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se produce tanto por una coyuntura económica favorable y un abandono simultáneo de las funciones de la misma en el hogar, como se ha podido observar en el caso europeo, sino por presiones del bajo nivel de renta para las capas menos favorecidas de la sociedad o por el efecto demostración del consumo para las clases medias (...). La situación descrita dibuja un cambio en el rol activo femenino menos gradual, al producirse antes de la pérdida de funciones en la familia y del surgimiento de sustitutivos, como un sistema

educativo adecuado, un descenso en el tamaño de la familia, etc. El hecho viene a agravarse porque el ritmo acelerado del desarrollo no ha permitido dotar al país de equipamientos colectivos a nivel de sus necesidades". (R. Conde, 1982, p., 156).

No podemos abordar el complejo entramado de tal movilización, pero consideraremos algunos aspectos relevantes para nuestros propósitos.

3.1.- Cambio de la función materna.

El cambio de la familia extensa a la nuclear crea las condiciones objetivas para que cambie la función materna, por cuanto aumenta la disponibilidad de tiempo femenino, debido al descenso del número de hijos. Colateralmente, la familia nuclear ha sido acompañada de una serie de mejoras de la organización familiar y pública, en la medida en que el sistema industrial ha requerido mano de obra femenina más cualificada. Y en general podemos decir que la incorporación del trabajo femenino al sistema industrial dependerá de la disponibilidad objetiva y subjetiva, social e individual, de tal fuerza de trabajo. Pero tal disponibilidad presupone la *liberalización* de tiempo *para el trabajo*. Así, si tradicionalmente la mujer ha estado dedicada con exclusividad al mundo doméstico y familiar, el cambio social producido ha reducido el tiempo dedicado a la esfera doméstica, asignada en exclusividad a las mujeres.

En una sociedad tradicional, el tiempo materno es *tiempo exclusivo femenino*. Contemporáneamente, el tiempo materno sufre la siguiente transformación: el tiempo exclusivo femenino se reduce al *tiempo del parto* y el *tiempo de crianza* se convierte en *tiempo complementario*, socialmente compartido por mujeres, hombres e instituciones sociales. Esto, en el mejor de los casos, allí donde el cambio de la función materna se cumpla. La extensión de este cumplimiento se está produciendo más por el lado de la reducción de la ventaja competitiva entre trabajo femenino y masculino y por el aumento del consumo, lo que lleva a las familias a ampliar su entrada monetaria.

Ahora bien, hemos de tener presente que tal cumplimiento está lejos de ser extenso por cuanto la cantidad de asimetría que soportan las mujeres es todavía muy considerable, cuyas causas objetivas serían la *discriminación salarial*, la *segregación ocupacional* y el *desigual reparto de tareas domésticas*, "que parece algo que resulta aparentemente insuperable, por más que

cambie la coyuntura económica y demográfica, por más que se eleve el nivel de estudios o por más que se modernice y secularice ideológicamente la gente (...). En realidad, si el reparto del trabajo doméstico resulta algo tan difícilmente modificable (resistente a intervenciones tanto ideológicas como materiales), es porque parece el efecto irreversiblemente producido por un irrompible círculo visioso: el que se establece por la causalidad circular retroalimentada que se da entre la segregación ocupacional y la discriminación salarial, por un lado, y el desigual reparto del trabajo doméstico, de la otra parte". (E. Gil Calvo, 1991, p., 89).

Por tanto, en la medida en que a las mujeres se las requiera para atender la mayor parte del trabajo doméstico, su productividad disminuirá de forma automática, aumentando la desventaja competitiva con los hombres y soportando mayor desigualdad social. John Nicholson preguntándose ¿qué frena a las mujeres? concluye que "Quizá el principal obstáculo que se opone a cualquier cambio de la tradicional división del trabajo -y del equilibrio de poder- entre los sexos sea el siguiente: si bien parece que tanto hombres como mujeres van acostumbrándose a la idea de que las mujeres pueden alcanzar algún día la igualdad en el trabajo, la consecuencia natural de ello -que los hombres deberían hacer la mitad de los quehaceres domésticos- está mucho menos extendida, y es muy difícil ver cómo lo primero puede producirse sin lo segundo (...) [Y dado] que nueve de cada diez mujeres se casan, y la gran mayoría de ellas tienen hijos, parece razonable suponer que si la mayoría de los mejores puestos de trabajo son para los hombres, ello se debe sobre todo a que las mujeres sencillamente no tienen el tiempo y la energía necesarios para competir por ellos y mucho menos para ocuparlos. Tienen otras cosas que hacer". (Nicholson, 1987, p., 153).

Nos encontramos, pues, ante una contradicción entre la reproducción social, asimétricamente asumida por las mujeres, y la reproducción material,

asimétricamente asumida por los hombres. Y sin embargo, la extensión de la conciencia social sobre la necesidad del reparto simétrico del trabajo doméstico nunca ha sido tan expresiva, tal vez, pensamos, porque representa una reivindicación de simetría en el trabajo extradoméstico que, desde luego, se cumple menos en la medida en que se baja en la estratificación social, ya que los grupos mejor situados tienen menos discriminación salarial y menos segregación ocupacional, soportando, finalmente, menor asimetría, tanto doméstica como pública. Por tanto, quizá el problema tenga sólo una resolución pública, políticoeconómica, por cuanto el reparto simétrico privado vendrá de la mano del mercado de trabajo, reduciendo las diferencias salariales entre mujeres y hombres, invirtiendo en capital humano femenino y creando oportunidades de desarrollo laboral donde la competitividad y la fuerza bélica masculina de paso a la cooperación y complementariedad instrumental femenina. Tal vez, como algunos autores sostienen, el desarrollo de una sociedad de la información cree inmensas posibilidades de desarrollo femenino.

Ahora bien, ¿acaso el empresariado femenino no es un grupo de alta o elevada estratificación social?. Desde luego que no, puesto que como ya hemos visto se trata de un grupo o de grupos profesionales autoempleados, microempresariales, propietarias de pequeños negocios, etc., encontrándonos con un agregado heterogéneo, pero cuyo mayor contingente lo compone mujeres autoempleadas, todo lo más con empresas de uno o dos trabajadores, que precisamente han montado sunegocio como salida del hogar/entrada al mercado extradoméstico. Parece lógico, por tanto, que sean sensibles a los problemas generales de todas las mujeres, sobre todo en un mundo que crea grandes expectativas de contribución al desarrollo social, pero que no terminan de cumplirse para la mitad femenina, por lo menos en la medida de su promesa.

3.2.- ¿Feminización o masculinización?

Aún no tratándose de una inversión de funcionamiento, la reducción del tiempo exclusivo femenino comporta un cambio fundamental en el orden social. Lo exclusivo femenino queda circunscrito a la función reproductora como orden de la naturaleza, y la crianza, como reproducción social, implica en una relación de complementariedad al varón y a las instituciones sociales. De tal forma que la disponibilidad de la mitad femenina lleva consecuentemente a un proceso de *transferencia* de funciones hacia el Otro, produciendo un efecto de *correspondencia* (corresponsabilidad) en el orden social. En la mayor o menor medida en que se produzca esta correspondencia provocará menor o mayor cantidad de asimetría, con su correspondiente efecto dramático y viceversa, liberatorio y jovial. De tal forma, que este tránsito en el que nos encontramos se mueve entre el dolor y la alegría como respuestas emocionales extremas, manifestaciones del no-cumplimiento/cumplimiento del desarrollo potencial femenino.

Cabría establecer la hipótesis de la feminización de la sociedad en la medida en que esa transferencia se traduzca en un intercambio simétrico, tanto en el orden doméstico como en el extradoméstico, lo que llevaría consigo la reorganización social. Pues si bien es verdad que la reducción o eliminación de la asimetría doméstica exige o requiere una determinada feminización, recíprocamente, la asimetría extradoméstica requiere también una determinada masculinización. Enrique Tierno Galván cargó las tintas más sobre la masculinización femenina que sobre la feminización masculina en un sintético y esclarecedor artículo sobre "Mujer y hombre", donde concluye: "Las nuevas formas de producción han ocasionado el hecho nivelador y revolucionario de que la mujer trabaje del mismo modo que el hombre. La mujer está dejando de ser simplemente el objeto de la atracción y del deseo. Es un trabajador más,

con los mismos derechos que el hombre. Pero esto implica la masculinización, la tendencia cada vez mayor hacia la ambigüedad sexual y la destrucción de la familia tradicional. Los niños actuales en Occidente tienen dos padres. La madre se extingue. A su vez la relación paterno-filial se debilita. Los padres cuidan al hijo porque son responsables de su presencia en el mundo, pero la ternura y la vivencia del otro yo, de la continuación de sí mismo, se esfuma lentamente. El destino de la mujer es ser hombre entre tanto que el hombre se va haciendo mujer. La cultura plurisexual es el destino predecible, según previó, con singular agudeza, Florence Nightingale" (E. Tierno, 1986, p., 121).

Pero lo que no terminamos de ver es que la feminización social se cumpla, ya que la mayoría de los estudios sobre el uso del tiempo de las mujeres nos advierten que la mujer sigue siendo una donante neta de tiempo, soportando una gran dosis de asimetría (María Ángeles Durán, 1987; Jesusa Izquierdo, 1988; Fernández Enguita, 1988; Ramón Ramos, 1990). No parece, por tanto, que se pueda hablar de la feminización social mas que como una aspiración, dotando de sentido proyectivo la acción femenina, que así deviene en *hiperacción*, manteniendo la promesa de sucumplimiento, activando a las mujeres hacia el trabajo extradoméstico que, aunque desde el punto de vista de la ocupación sólo se cumpla para un tercio de ellas, tiene la utilidad de mantener permanentemente movilizadas a la mitad femenina. La promesa siempre emplaza a los individuos en el futuro para que finalmente (al final, allí) se cumpla lo prometido. Mientras tanto, aquéllos no tienen sino laborar para conseguir su cumplimiento. De esta forma, el presente se hace futuro y el futuro presente: constantemente emplazado, constantemente cumpliendo. Por ahí se abre la esperanza, que no es más que la tensión necesaria para reproducir la promesa de un futuro que terminará siendo presente y, así, *ser siendo*.

El discurso de la feminización bien pudiera resultar hoy por hoy una mixtificación, por cuanto lo que en realidad parece ocurrir es justamente lo

contrario: que existe una exacerbada masculinización por la vía de la imitación femenina de los valores y conductas masculinos, como condiciones de existencia de la competencia en el mercado extradoméstico. O al menos así queda reinterpretado en la conducta profesional contemporánea.

Los sistemas de regulación de la conducta masculina en períodos dilatados de paz se readaptan para los negocios/trabajo, para la producción y reproducción ampliada de capital, en definitiva, reconduciendo la violencia guerrera¹ y sus manifestaciones en formas aparentemente pacíficas, básicamente lingüísticas, pero dotadas de una eficaz violencia simbólica. Nosotros mismos hemos comprobado en los grupos de discusión con directivas que el lenguaje de las de primer nivel de dirección era más violento, simbólica y gestualmente, que las de niveles inferiores, sin pretender con esto extraer conclusiones generalizables. Es un dato.

Pero entonces, si la producción y reproducción de conductas aptas para la competencia requiere de una dotación de sentido violento, agresivo, hiperactivo y retador, como condiciones de existencia, la masculinización femenina cumple una función adaptativa para el mercado extradoméstico. El problema está en que, si bien son conscientes de este mecanismo adaptativo, admitiendo que, efectivamente, adoptan e imitan al macho, no pueden responder de otro modo, conductualmente hablando, porque eso es lo que se demanda de ellas como sujeto proyectado en una carrera profesional ascendente, so pena de quedar escorada en el intento. Pero tampoco pueden dejar de expresar el descontento, la contrariedad y la tristeza de saberse extrañada, enajenada, en un mundo que no reconocen del todo y donde el "precio" a pagar es el de la transformación de su identidad en otro ser que no termina de percibir, sino

¹.- Sobre la funcionalidad de la socialización guerrera de la juventud masculina, véanse los textos de Sara B. Pomeroy, *Diosas, ramerías, esposas y esclavas*. Akal. Madrid, 1987; M. Harris, *Caníbales y reyes. Los orígenes de las culturas*. Argos Vergara. Barcelona, 1978; y E. Gil Calvo, "Guerreros y gineceos: la funcionalidad de la asimetría entre géneros", en *La mujer cuarteada. Útero, Deseo y Safo*. Anagrama. Barcelona, 1991.

escindido, desgarrado, cuarteado². De aquí que siempre que abordamos el proceso de cambio aparece la respuesta emocional como "precio" de intercambio en el proceso de transformación de identidades. Un precio más o menos oneroso en función de los rendimientos obtenidos. A lo que parece, el empresariado femenino compensa emocionalmente el proceso de tal transformación, en la medida en que la identificación con su carrera profesional termina siendo más afectiva que dramática, como veremos.

².- El acertado título del libro de Enrique Gil Calvo, *La mujer cuarteada*, sintetiza magistralmente la actual situación femenina, pero echamos en falta la otra lectura del fenómeno: la del desgarramiento, el dolor, el drama, en definitiva, que este proceso de *deconstrucción/construcción* de identidad causa.

3.3.- *Emoción/producción y teoría de los sentimientos.*

El espacio de realización expansiva y reconocimiento está fuera del hogar. El hogar se desvaloriza³. El orden doméstico pierde protagonismo e importancia y tiende a convertirse en orden residual, proyectivamente hablando. Sin embargo, la mujer, desde su condición pública (profesional) no puede dejar de referirse a él sin alterar su propia identidad constitutiva. Puede sostenerse que para los hombres "crear una empresa es reorientar su vida profesional, mientras que para las mujeres es inventar su vida profesional y también su vida personal" (M. Ollé, 1989, p., 131). Y como oportunamente ha dicho Cristina Peri Rossi: "Las mujeres, por lo demás, difícilmente conseguimos separar la vida del trabajo, lo que equivale a decir la emoción de la producción". Esta dificultad proviene del peso e inercia del tradicional anclaje de la mujer, ámbito de realización creativo-cultural femenino por excelencia. Simmel, al hablar de la división del trabajo, advierte que ésta es "incomparablemente más adecuada para el ser masculino que para el femenino", porque es más especializada y, por tanto, más objetiva; y continúa:

"Esta capacidad masculina de no dejarse desgarrar por una realización conforme a la división del trabajo, una realización que no porta en sí ninguna unidad anímica, precisamente porque ubica la realización en la dimensión de la objetividad, justamente esta capacidad parece faltar a la naturaleza femenina; no en el sentido de una laguna, sino de modo que lo expresado aquí como déficit dimana por entero de lo positivo de esta

³. - En su magnífico estudio sobre las instituciones voraces, Lewis A. Coser nos dice al respecto que "las labores domésticas que desempeña el ama de casa no sólo son consideradas degradantes por la sociedad en general y por su marido en particular, sino que esas valoraciones negativas suelen ser compartidas por sus propios hijos". Pues si en la infancia, continúa, "dependen de los cuidados de la madre y suelen apreciarlos en todo su valor, a medida que crecen aprenden de su medio que el "verdadero trabajo" se realiza fuera del hogar, y por varones, precisamente, mientras que el trabajo de la madre, por necesario que sea, no deja de ser un "trabajo servil". Y concluye: "Lejos de ennoblecirla a los ojos de sus hijos, su labor quita dignidad a su persona y menoscaba su *status* cuando se le compara con el trabajo que realiza el padre fuera del hogar" (Coser, 1978, p., 93).

naturaleza. Pues si hubiera que expresar su especificidad anímica con un símbolo, éste sería el siguiente: que su periferia está ligada más estrechamente con su centro, las partes son más solidarias con el todo, de lo que sucede en la naturaleza masculina. El acrisolamiento particular no encuentra aquí el desarrollo separado y el aislamiento respecto del Yo con sus centros del sentimiento y del estado de ánimo, que empuja la realización a lo objetivo y, en esta medida, hace compatible la especialización carente de alma con una existencia personal plena y dotada de alma (sin que, ciertamente, falte es fenómenos masculinos en los cuales lo último se atrofia en beneficio de lo primero)". (Simmel, 1988, pp., 237 y s.)

Vida y trabajo, emoción y producción, subjetividad y objetividad, centro y periferia, parte y todo, especialización e integración, se imbrican en la mujer sin posibilidad de separarse, a no ser a través de un proceso de rompimiento violento, cuyo coste emocional roza las formas patológicas de la neurosis en sus diversas manifestaciones. Ahora bien, entre el rompimiento violento del centro y la periferia, por utilizar el símbolo simmeliano de la especificidad anímica femenina, y la transformación gradual hacia la "conquista" de la objetividad y, por tanto, de la especialización, o la búsqueda de unas condiciones de existencia privada/pública que evite al máximo el desgarramiento que supone el proceso de objetivización/especialización mercantil contemporánea, existe toda una escala de respuesta emocional al cambio que dispara una variedad de sentimientos entre el dolor y la alegría, la ansiedad y la felicidad, la inactividad y la hiperactividad, la melancolía y la jovialidad.

Escindida entre dos órdenes a los que tiene que atender, con mayor o menor convulsión en función de su posición social y su cultura, y abierta a una estrategia de realización dual (carrera familiar/carrera profesional), la mujer se esciende y se dualiza, sincrónica (carrera familiar y carrera profesional a la vez) o diacrónicamente (carrera familiar y carrera profesional, sucesivamente), dando lugar a una serie de respuestas, sintetizadas en la siguiente figura:

	Sincrónica (A la vez)	Diacrónica (Sucesiva)
Escisión	DRAMA	ANSIEDAD
Dualización	ANGUSTIA	REALIZACIÓN

Nuestra hipótesis es que la mujer empresaria se encuentra en una fase de *angustia*, compensada emocionalmente por las expectativas de éxito: "En esta etapa que nos angustiamos para realizarnos, la angustia es la calma que nos permite conocernos sin ilusionarnos; es un poder real, una actividad con objetivos limitados y posibles". La angustia es un sentimiento condensador de otros como la aflicción, la tristeza, la pena, la congoja y la ansiedad: "Son etapas de la acción cognoscitiva de los sentimientos, actividad asimiladora del mundo". Así, como sentimiento, "la angustia es conocimiento, conciencia ontológica" (C. Gurméndez, 1981, p., 107). Desde este punto de vista la angustia se convierte en una fuerza real que impulsa a la realización personal, desde el plano del autoconocimiento que nos hace vernos limitados, pero posibles.

3.4.- Acceso a la empresa y falta de preparación.

El acceso a la empresa y la falta de preparación constituyen el transfondo más sustancial de su problemática empresarial. El acceso a la empresa provoca una problemática diferencial y desigual como consecuencia de las dificultades intrínsecas a todo comienzo, fundación o creación de empresa y por las trabas socioculturales femeninas. Pero también el acceso está determinado problemáticamente por el propio carácter auxiliar, dependiente y minoritario que la empresa femenina ha consolidado. Su propia historia resulta problemática al predeterminar una función empresarial colectiva de *subordinación e inferiorización*.

Como tipo empresarial, podríamos definirlo como empresariado autónomo, pequeño, familiar, generalmente dedicado al comercio, de escasa preparación técnica y gestora y masivamente orientado hacia el autoempleo.

La problemática más incidental es su falta de preparación, lo que las hace más vulnerables y menos competitivas. En el empresariado femenino de este último tercio de siglo confluyen generacionalmente las madres e hijas de esta centuria, es decir, las nacidas alrededor de 1925 y las nacidas alrededor de 1950, las que tienen cumplidos en esta década los 65 y 40 años, respectivamente. Aquellas han transitado entre un mundo antiguo, cerrado empresarialmente a la mujer, donde el autodidactismo ha sustituido a la escuela y el aprendizaje ha estado circunscrito al ámbito privado de las labores caseras y la escasa pluralidad de oficios domésticos. Las más jóvenes, más culturizadas y educadas escolarmente, disponen de unos resortes más aptos para enfrentarse a los problemas de la empresa, como es el mejor y mayor acceso a la información. Históricamente, pues, el empresariado femenino ha transitado desde un alto grado de problematicidad hasta un grado discreto, aunque todavía importante.

La falta de preparación es analizada en el contexto sociocultural que la provoca, de aquí que su análisis se convierte en un discurso ideológico contra las condiciones de existencia de lo femenino como excluido del mundo exterior, del entorno extradoméstico. Precisamente en un momento histórico en que la mujer lucha por construir otra identidad que elimine los signos de su diferencia desigual a través de la participación pública, insertándose en los diversos espacios exteriores, la necesidad de manejar con precisión la información del entorno se convierte en una consigna que, aunque no se articule estratégicamente como discurso político, sí forma parte de la conciencia reivindicativa femenina, expresada de múltiples formas y transmitida con la eficacia de la publicidad boca a boca. De una forma más elaborada, las teóricas del feminismo han epilogado sus escritos con una llamada a la conciencia de las nuevas generaciones, admitiendo con ello la derrota del presente y apelando a un futuro en la esperanza de una gran transformación que elimine los signos de su minoridad⁴.

⁴.- Por ejemplo: V. Woolf, 1986; "La mujer en el porvenir", en A. Bebel, 1975; "La nueva mujer", en A. Kolontai, 1975; "Hoy y mañana", en E. Figes, 1972; o "Un nuevo plan de vida para las mujeres", en Betty Friedan, 1965.

3.5.- Dialéctica de la dependencia: Desconfianza e insolidaridad.

Una participante de un grupo de discusión describe la situación actual de la mujer empresaria, obedeciendo a dos causas: "en primer lugar, mal educada por las circunstancias anteriores. Aunque hoy ya no existe eso, pues la capacidad empresarial de la mujer es grande. Pero la empresa es riesgo y la mujer no se arriesga. ¿Y por qué no lo hace?. En principio, por desconocimiento y, después, por ese machismo mal entendido que la propia mujer lleva con ella y contribuye a fomentar: la mujer puede, si quiere, poner una empresa pequeña o grande, pero ¿con qué?, se pregunta; y se responde "con lo que me da el marido". (...). Ella no tiene capacidad legal porque no quiere: esta es otra lucha que hay que llevar adelante". [La causa de este "no quiere" es su propia comodidad, en su opinión].

Este texto es paradigmático de una corriente de opinión bastante generalizable. Confirma la hipótesis del carácter subordinado y dependiente del empresariado femenino, así como su falta de preparación y profesionalidad. Culpa a la sociedad y a la propia mujer de estas carencias y señala el machismo como sistema consciente de producción de la discriminación.

El argumento de la cita configura a la mujer como provocadora del machismo, esto es, provocadora de situaciones y actos discriminatorios, lo que aparentemente parece una contradicción: ¿qué es lo que sucede, entonces, para que uno, a sí mismo, produzca imposibilidad de realización?. Aceptemos que la mujer se enfrenta a una especie de imposición, a un hecho social: una imposición exterior, extenso, con existencia propia e independiente de sus manifestaciones individuales, tal como fue definido por Durkheim. Entonces, el machismo sería la causa de la dependencia femenina. Pero sin entrar en su análisis causal, sí que nos conviene pararnos a considerar la otra parte del

argumento, la de la producción consciente de la discriminación porque mantiene a la mujer en la dependencia.

Esta producción femenina del machismo podría asimilarse al sistema de producción industrial de un producto: en este caso, el machismo como discurso insolidario y discriminatorio (producción femenina), promocionándolo a través de la socialización, para rentabilizarlo como comodidad.

Desde un plano psicológico cabría pensar que la producción intencionada del discurso se sitúa en el plano de la consciencia y la venta o promoción en el plano del inconsciente. La rentabilidad del proceso sería la del equilibrio psicológico y, en el plano psicoanalítico, como ausencia de angustia, como no angustia. Asimismo, cabría invertir el proceso de producción y venta sin alterar el resultado, su rentabilidad: asimilando la producción del machismo con el inconsciente y su promoción o venta con el consciente. Hay que pensar que ambas inversiones se producen simultáneamente, porque si bien es verdad que la mujer "comparte el machismo en la medida en que no es consciente de las estructuras de poder que regulan las relaciones entre los dos sexos y las reproduce y/o contribuye a que las sigan reproduciendo los hombres" (V. Sau, 1981), también sucede que muchas mujeres quedan instaladas cómodamente en este sistema dependiente.

Esta producción consciente/inconsciente genera desconfianza e insolidaridad, condiciones esenciales de la dependencia. Ahora bien, ¿se desconfía porque se ignora?, ¿se desconfía porque se conoce?, ¿o se desconfía porque se conoce y se desconoce a la vez?. En el primer caso *no se puede* confiar; en el segundo caso *no se necesita*, puesto que se conoce; en el tercer caso se produce un juego interactivo de desconfianzas, celos, disimulos, donde se juegan las pasiones sobre los sujetos que interactúan.

La mujer parece conocerse y desconocerse a la vez, tal vez como todo el mundo, lo que sucede es que en los grupos de discusión aparece como objeto

de análisis por ellas mismas, lo que sintomatológicamente puede ayudarnos a diagnosticar que existe una pulsión expresiva de intranquilidad sobre ellas mismas: no se abandonan a la otra (no confían en la otra) sino arriesgando su propia identidad, recelando e intranquilizándose.

Esta desconfianza se transmuta en incertidumbre e inseguridad. Ahora bien, ¿respecto de qué se desconfía?, ¿qué se está litigando en el fondo?. Si pensamos que la posición desde la que hablan es desde su *rol* de empresarias, habrá que convenir, pues, que hablan desde el interés empresarial; por tanto, la desconfianza habrá que caracterizarla como *falta de crédito*, sin credibilidad. Por eso está obligada a demostrar "un tanto más", que es la ventaja competitiva que tiene que disponer para competir con el hombre en el mercado extradoméstico, como así lo manifiestan cuando dicen que la mujer tiene que demostrar *un tanto más* que el hombre. Pero con ello no hace sino manifestar la inseguridad de su propia capacidad empresarial, aunque al cuestionarla también la mejora, haciéndose consciente de la desigual posición de partida. "Un tanto más" es el precio que tiene que pagar por transmutar los signos de sus carencias en autonomía e independencia: porque, naturalmente, toda la pulsión inconsciente de la desconfianza e insolidaridad destapa una realidad dependiente.

Al abordar el tema de la capacidad femenina, expresamente las empresarias manifiestan una ambigüedad no carente de sentido: dicen ser más capaces que el hombre, porque hacen más cosas (tareas domésticas y extradomésticas), aunque dicen no profundizar en las cosas porque hacen muchas. De esta manera, identifican dualmente su capacidad: positivamente, la mujer se multiplica, haciendo muchas cosas; negativamente, se divide, se diversifica, no profundiza. De esta suerte, la mujer se multiplica y se divide; se conoce y se ignora, se ve con más capacidad potencial, pero no se siente preparada del todo; se ve dependiente y quiere ser autónoma. Todas estas dualizaciones y divisiones confirman un síndrome de angustia del que ya hemos hablado antes.

3.6.- La respuesta política.

Las opiniones sobre la necesidad del asociacionismo empresarial femenino son diversas y contradictorias. Por una parte advierten que sobre este tema existe desinformación y falta de conocimiento, mostrando con ello la falta de presencia pública de las asociaciones existentes; por otra parte, la propia actitud negativa del empresariado femenino hacia la participación empresarial y más agudamente crítica hacia la participación en asociaciones empresariales femeninas.

Argumentan que la mujer participa poco en las asociaciones mixtas porque existe un machismo exacerbado y se sienten discriminadas. Y con relación a las asociaciones femeninas no acaban de percibir su sentido, puesto que el mantenimiento de estas asociaciones llevaría consigo el consecuente mantenimiento de esa discriminación que denuncian.

Nosotros pensamos que el problema debe ser planteado en otros términos. En primer lugar, comparativamente hablando, de la misma forma que la edad se convierte en un estructurante organizativo de intereses, dando lugar, por ejemplo, a la Asociación de Jóvenes empresarios, también el sexo puede ser otro estructurante sociológico legítimo. Con ello no se pretende una organización exclusiva y cerrada, sino lograr una homogeneidad de intereses basada en la identificación de problemas diferenciales respecto a otros grupos de intereses. Y aquí chocamos con las visiones particulares de cada persona, argumentando muchas entrevistadas y grupos de discusión que como empresarios lo mismo da hombre que mujer. Y esto es verdad y no es verdad. En principio la realidad que se maneja pudiera ser la misma, pero no se parte de realidades iguales, y también desde el punto de vista organizativo una empresa no tiene sexo. Pero esto es pura abstracción, pues sucede que las empresas tienen su propia historia y si analizamos la formación de negocios femeninos se encuentran serias

diferencias entre empresas masculinas y femeninas, negocios femeninos y masculinos: diferente función económica, tamaño, actividad, resultados, inversión, etc., y lo que es más importante, el riesgo es diferencial y desigual para la empresaria.

El problema de fondo es el de una gran desidentificación colectiva, manifestado, entre otras cosas, en que la mujer no ha adoptado todavía un *rol* inequívoco como *empresaria*. La utilización de este término es extraña e inusual. Por ejemplo, no existen asociaciones de empresarias, sino de *mujeres empresarias*, cuando no de *mujeres empresarios*.

En segundo lugar, la mujer se ha configurado históricamente como un bien para otro o en beneficio de otro: para el esposo, como mujer; para el empresario, como trabajadora; para la realización económica, como empresaria, podríamos decir. Pero también, el proyecto que parece dibujar la mujer es el de la masculinización explícita: "Toda la vida de la mujer, ha escrito Tierno Galván, es un continuo esfuerzo por imitar al macho y sustituir al hombre (...) La mujer imita al hombre necesariamente, porque pretende convivir con él en pie de igualdad, en una sociedad profundamente masculinizada, de aquí la tendencia a convertirse en hombre (...)" (Tierno, 1986, pp., 118 y s.). En este sentido, el grupo al que se aspira es al grupo masculino y todo anclaje en la cultura organizativa femenina se consideraría una deserción de las aspiraciones y proyectos. Pertenecer en exclusividad a una asociación femenina se considera un signo de renuncia, de pérdida del deseo, de imposibilidad de llegar a ser como el otro.

En tercer lugar, la falta de preparación empresarial (técnica y gestora) genera un ambiente de *autodesconfianza*. Su carácter minoritario e insolidario, escasamente participativo, ha creado un desconocimiento sobre ellas mismas, que se transmuta en una especie de *extrañamiento* colectivo.

Tal diagnóstico puede apreciarse por los signos negativos de su identidad:

individualidades desconectadas y consecuente desidentificación colectiva. Estos signos tendrán unas consecuencias importantes a la hora de plantearse el problema de la organización pública de sus intereses, pues como todo poder intermedio -el empresariado es uno de ellos- el éxito de su defensa dependerá en gran medida de la mayor identificación y confianza mútua entre sus miembros. Estratégicamente, por tanto, se trataría de transformar el carácter dependiente, auxiliar y desprofesionalizado en independencia, profesionalidad y expansividad empresarial.

Ciertamente, el desarrollo de una tal estrategia pública como la señalada tiene un coste de tiempo y de energía insoslayable; precisamente para la mujer, siempre denunciando su falta de tiempo, siempre configurándose como sujeto sobreocupado⁵. Y evidentemente, la atención doméstica evita otras atenciones y merma la disponibilidad de tiempo para otros fines. Pero con todo, puede postularse que sólo en la medida en que esté dispuesta a sobreactivarse y a reorganizar su dedicación, reservando esfuerzo y tiempo para organizar sus intereses colectivos, a través de la participación en las asociaciones empresariales, conseguirá invertir los signos de su minoridad.

En el estado actual no se puede hablar de un movimiento empresarial femenino, sino más bien de una tentativa, o entodo caso de un movimiento o asociacionismo embrionario. La defensa política de sus intereses está en manos del empresariado masculino. Escasamente participativas, están abocadas a la permanente desinformación y, más concretamente, a la permanente dependencia política, que es tanto como decir subordinación. Es decir, están desestructuradas políticamente. Pero tampoco manifiestan un claro interés en ello. Su carácter pragmático y particularista las lleva a plantear en todo caso un tipo de lucha

⁵. - La falta de tiempo es signo de sobreocupación y producción que, sobre todo, representa un supervalor en tiempos de escasez de trabajo y, especialmente en la mujer simboliza la entrega y el sacrificio, un mito constantemente alimentado por ella; independientemente de las condiciones objetivas que lo justifican, y para probarlo léase la esclarecedora conclusión de Evelyn Sullerot (1970).

individual. Sufren, como dijo Camus, ese instinto metafísico que es el vértigo de ese deseo absoluto de ser uno mismo.

La empresaria se sabe condicionada por sus carencias, sus límites, sus dependencias, su inestable composición, su desconocimiento. Sin embargo, no fuerza el análisis, la reflexión, para sacar consecuencias de todo ello, no advierte las ventajas de organizarse empresarialmente, acortando con ello la diferencia competitiva.

Si en el plano de la representación social han manifestado el sufrimiento de un cierto *rapto* de su personalidad, exigiendo desde el preciso momento de su análisis la restitución de lo sustraído, su activa identidad funcional, esta *exigencia de ser* se proyecta en el plano empresarial como necesidad de profesionalidad. Por lo tanto, la racionalización de los contenidos organizativos se han de proyectar como profesionalización colectiva, convirtiéndolo en consigna política de su estrategia de poder para lograr captar socios y recursos, en definitiva. Pues *lo profesional* representa para el empresariado el eslogan público de su *ethos*, condición de su identidad cualitativa y posibilidad expansiva de su desarrollo empresarial.

4.- Actividad empresarial femenina.

"Si esta investigación me ha enseñado algo, es que los hombres pueden dar forma a su propio destino, que las dificultades externas no son ni aproximadamente tan importantes para moldear la historia como han sostenido algunos; y es el modo en que la gente responde a los retos lo que importa, y cómo responda depende de lo fuerte que sea su interés por el éxito. Así, el problema de lo que le sucede a nuestra civilización o a nuestra comunidad de negocios depende muy literalmente del tiempo que dediquemos decenas de miles o hasta millones de nosotros a pensar en el éxito, en fijar metas moderadas alcanzables, en aceptar los riesgos previstos, en asumir responsabilidades personales y en averiguar en qué medida hicimos bien nuestro trabajo. Las soluciones son cosa nuestra".

(David C. MacClelland).

4.1.- Introducción.

El empresariado femenino representa en nuestro país actualmente una cuarta parte del empresariado total, teniendo en cuenta tanto a empleadoras como autónomas. Por su parte, las empleadoras representan el 17% de todo el conjunto empleador y las autónomas el 28%. Aún tratándose todavía de una minoría hay que convenir en que se trata de una minoría bastante mayoritaria, a la que habrá que prestar cada vez más atención, porque además es previsible que crezca en el futuro. Por lo menos su evolución describe una tendencia ascendente pronunciada: en 1976 el empresariado netamente empleador femenino representaba el 8% y el autónomo el 24%, aunque el tipo de crecimiento de ambos conjuntos obedece a causas diferentes: las empleadoras crecen absoluta y relativamente, las autónomas sólo relativamente, puesto que entre el 76-92 se mantienen, y su crecimiento relativo se debe al considerable descenso de los autónomos masculinos. En todo caso, retengamos el dato de que el universo objetivo de nuestra atención representa en nuestro país el 25% del empresariado nacional. Ahora bien, ni respecto de la inversión realizada, ni comparando el nivel de influencia, ni en relación al volumen empleador, ni asociativa ni políticamente, ni..., el empresariado femenino es equivalente a esta cuarta parte que el mero contar y ordenar nos informa.

Desde el punto de vista empleador⁶ hay que señalar que algo más de las tres cuartas partes de estas empresas emplean a dos o menos trabajadores, el 17 por ciento emplea entre tres y cinco trabajadores y el restante 7 por ciento emplea a 6 y más trabajadores. La estructura empresarial femenina es

⁶.- Todos los datos que se aportan sobre el carácter empleador de la empresa femenina proceden del análisis de los listados facilitados por la Seguridad Social, consolidados al 31 de diciembre de 1985, según expusimos al hablar sobre la génesis y desarrollo del proyecto de investigación.

eminentemente *micro*. Comparando la empresa femenina y la masculina podemos confirmar que casi las tres cuartas partes de ésta emplea entre 1 y 5 trabajadores, frente al 93 por ciento de aquélla. Ahora bien, no nos parece que esta diferencia sea sustancial, sino un mero resultado del momento evolutivo de la empresa femenina, relativamente fácil de aproximar en el tiempo. En este sentido conviene tener presente que el empresariado femenino no agrario representa el 10 por ciento del masculino no agrario. Esta diferencia, sin embargo, se agranda cuando observamos dos datos empleadores: el 26,61 por ciento de la empresa masculina emplea a 5 y más trabajadores, mientras que la empresa femenina de este segmento de empleo es tan sólo del 6,84 por ciento; el otro dato es el referido a la tasa de empleo global, medida por el número medio de trabajadores por empresa, obteniéndose para el caso masculino una media de 10,15, frente a 2,41 femenina (M. Romero, 1988, cuadro II.13, p., 33). Pero también conviene retener que la tasa de empleo en el segmento de empresas de 1 a 5 trabajadores se acerca más entre un tipo y otro de empresariado, pues frente a una tasa de empleo masculina de 1,99, la femenina es de 1,72. Luego la diferencia viene explicada por la menor o incluso escasez de negocios femenino medianos y grandes. De aquí, la estructura casi absolutamente microempresarial de la empresa femenina. Una empresa orientada desde el principio hacia el *autoempleo*, aunque sin descartar en su proceso evolutivo la estrategia de crecimiento y expansión.

Un mínimo ensayo de tipología empresarial femenina nos lleva a estructurarlo en cuatro tipos:

Titulares de empresas o empresariado funcional.- Se puede estimar que este tipo empresarial representa alrededor de un 15% de todo el empresariado femenino. Se da con más profusión en actividades

industriales y de transportes. El tipo de negocio cuya titularidad ostenta es, principalmente, el que pertenece al segmento de los pequeños talleres: mecánicos, de la madera, de reparación de automóviles, etc; también pequeñas empresas auxiliares de la construcción, transporte de mercancías y de viajeros; así como negocios anexos a estas actividades.

Se trata de un empresariado meramente titular, con funciones administrativas en el mejor de los casos. De aquí que su competencia empresarial sea reducida. Ciertamente, no existe correspondencia entre su formación y su actividad empresarial, a no ser la cualidad difusa a la que se adscriben la mayoría de las mujeres de considerarse bien preparadas para las relaciones exteriores (públicas, clientelares, etc.).

Su capacidad empleadora estaría determinada por el tipo de negocio, que al pertenecer a un segmento de pequeños negocios industriales, de construcción, reparación y transportes, principalmente, el volumen de empleo es relativamente bajo: en la mayoría de los casos estaría en el segmento de empresa empleadora de 1 y 2 personas, aunque habría un 25% de pequeñas empresas de entre 3 y 5 trabajadores empleados.

Empresariado comercial.- Este tipo representaría un 60% del empresariado femenino. Perteneciente al comercio al por menor, bares y restaurantes, básicamente, abundan las tiendas de confección, textiles y calzados, bares y cafeterías, droguerías y perfumerías, farmacias, restaurantes de uno y dos tenedores y tiendas de diversos artículos sin predominio de unos sobre otros.

Es el tipo de negocio más prolífero entre las mujeres. Su capacidad empleadora es elevada debido al gran número de negocios y empresas, aunque su dimensión empleadora por unidad de negocio es baja: alrededor del 80% de estos negocios emplean a 1 o 2 personas, aunque

sospechamos que existe una gran cantidad de empleo de tipo familiar, irregularmente contabilizado.

Es el tipo de empresa en la que gerencialmente el grado de autonomía y decisión femenina es más decisivo y donde la iniciativa y desarrollo está a cargo de la propia mujer. El *taller* es al hombre lo que *la tienda* es a la mujer, podríamos sintetizar.

Empresariado industrial.- Este empresariado femenino representa un 6%. Se inscribe preferentemente dentro del sector 4, *Otras industrias manufactureras*, predominando las empresas dedicadas a la confección y fabricación de textiles, así como la industria alimenticia. Por tanto, los negocios predominantes son los talleres de confección en serie y a medida de prendas de vestir y fabricación de zapatos (calzado, en general), fabricación de telas, cueros, etc.; y dentro de la industria alimenticia, la elaboración de pan, bollería y pasteles, fabricación de conservas, etc.

Desde el punto de vista empleador, es el empresariado de mayor estructura empleadora: casi el 50% de sus empresas se estructuran en talleres de más de dos trabajadores y aproximadamente alrededor del 20% emplean a 6 y más trabajadores.

En la medida en que la formación profesional impulsa la creación de empresas, en base a la autoconsideración de idoneidad para un tipo empresarial concreto, la formación "Corte y confección" ha impulsado la creación de empresas en este ámbito industrial manufacturero, aunque sin olvidar la excesiva división productiva de la industria textil, sostenida en una prolija red de negocios auxiliares, ocupando las empresas femeninas la auxiliariedad de menor valor añadido empresarial.

Respecto de la industria alimenticia y la formación profesional, el análisis es de otra índole: si la formación femenina institucionalizada ha

sido "El corte", "La cocina" se ha impartido en el mundo doméstico, formando parte del patrimonio cultural femenino, producido y reproducido informalmente, pero con resultados parecidos. En todo caso, formadas en ámbitos diferentes, estos "curricula" femeninos han impulsado un gran número de empresas, experimentándose un gran número de empresarias.

Empresariado terciario.- Este tipo representa una quinta parte del empresariado femenino. Si consideramos que las actividades terciarias (sectores 8 y 9) se pueden clasificar en cuatro grupos grandes, *servicios personales/educativos y culturales/prestados a las empresas /misceláneos*, este empresariado da lugar a cuatro subtipos: peluqueras, asistentes, profesoras, técnicas (expertas) y empresariado misceláneo.

El negocio más abundante son las peluquerías. Por sí solas representan el 7% de todo el empresariado femenino. La peluquería ha sido otra formación femenina institucionalizada. Empleadoramente, la peluquería se asemeja mucho a la tienda: muchos negocios de poco empleo, relevante a nivel agregado.

El profesorado femenino ha sido, y lo es aún con más intensidad, otro subtipo importante creador de negocios, con mayor presencia en la enseñanza Preescolar, seguida de la EGB, estudios medios y superiores, las guarderías, escuelas y academias representan el 15% de la empresa femenina terciaria. Ya veremos en el siguiente capítulo que este empresariado ha crecido imparablemente desde el 86 hasta hoy, debido a la mayor universalización de la enseñanza, a la mayor incorporación de la mujer casada y con hijos y al aumento de la exigencia de calidad de la enseñanza.

Dentro de los "servicios prestados a las empresas" se inscribe el empresariado más técnico, con una exigencia formativa y profesional muy

considerable. Se trata de un empresariado en ascenso, como así ha sucedido desde el '86, cada vez más profesionalizado: contables, consejeros fiscales y censores jurados de cuentas, auxiliares financieros, publicitarios, proyectistas, mercadotécnicos, servicios técnicos en general, etc., representaban en 1985 el 2% de todo el empresariado, siendo en el último trimestre del '92 el 4,75%.

Por último, entre el empresariado terciario misceláneo encontramos una variedad de negocios que van desde centros asistenciales, hasta salones de juego o limpieza de oficinas.

Repitémoslo, pero de otra forma. El empresariado femenino es un microempresariado, desde el punto de vista estructural (organizativo) y económico; con una especialización terciaria difusa, nucleada en torno al pequeño comercio. La empresa femenina está formada por pequeños negocios y microempresas, básicamente de servicios y particularmente comercial. Considerando al empresariado autónomo, éste resulta ser mayoritariamente comercial y considerablemente agrario. Empresarias y autónomas configuran un conjunto de establecimientos comerciales, unidades agrarias y microempresas de servicios de tipo personal y, en último lugar, pequeños talleres de confección y otras industrias.

Se trataría de un empresariado cuya función primordial se axializaría en torno a la distribución periférica del consumo cotidiano, cuyo principal objetivo es la comercialización de perecederos. De aquí que la estructura empresarial es la del pequeño comercio, cuyo antecedente configurativo es *la tienda*, representando el 60% de la empresa femenina.

La otra gran actividad, eminentemente autónoma, del empresariado femenino es la agraria, muy centrada en torno al mantenimiento doméstico de la hacienda, la granja, etc., siendo la mujer la mantenedora y cuidadora de

masías, caseríos, huertas, etc., cuya principal función es la del mantenimiento, producción y reproducción de una economía autárquica que asegure la base fundamental de la reproducción familiar.

Otra función empresarial importante cristalizada, aunque secundaria, comparada con la de la comercialización sería la de la atención personal, lo que desde el punto de vista de la clasificación de actividades económicas se conoce como *servicios personales*, expresamente menifiesta en *la peluquería* como concreción estructural de tipo de negocio expresivamente femenino: salones de peluquería, belleza, cuidado del cuerpo, etc., representan casi un 10% del conjunto empresarial femenino.

Menos profusamente, *el taller de confección* representa otra estructura organizativa empresarial femenina, reminiscencia del trabajo a domicilio de los primeros desarrollos de la revolución industrial, cumpliendo una función actual de auxiliaridad de la confección en serie.

La guardería, como cristalización productiva de la crianza, representa el cumplimiento de otra función empresarial femenina.

La fabricación de alimentos consumibles en el día, cuya configuración productiva sería la del *horno* y sus versiones comercializadoras como despachos de pan, pastelerías, cafeterías mixtas, etc., representa otra función empresarial femenina importante, aunque en menor medida que las anteriores.

Por último habría un saco de actividades empresariales femeninas de servicios, desde los sanitarios hasta los educativos y profesionales, con un gran potencial de desarrollo, donde el autoempleo femenino y su consecuente desarrollo empresarial encuentra cada vez más amplias oportunidades de desarrollo profesional y empresarial.

La tienda, la granja, la peluquería, el taller de confección, el horno, la guardería y otras configuraciones difusas han producido un empresariado femenino auxiliar y dependiente, gestado a partir de la producción excedentaria

del consumo doméstico, representando un salto y un rompimiento de los límites estrechos de la economía autárquica. Este rompimiento y expansión de los estrechos límites autárquicos ha sido obra de la generación femenina de la postguerra española. Así, la herencia capital de las madres de la España contemporánea es la del *ensanchamiento* del espacio existente entre el mundo doméstico y el extradoméstico, convirtiéndolo poco a poco en un espacio "familiar", próximo, al extender sobre él las huellas de su estancia, evocando para generaciones futuras la existencia de concretas realizaciones e identificaciones que coadyuvan a desalienar y desajenizar la acción femenina en esa reserva de preeminencia masculina que representa el espacio extradoméstico. Las próximas generaciones habrán de ensayar y configurar otros modelos empresariales en respuesta a otros retos y desde otros activos femeninos.

4.2.- Génesis de la iniciativa empresarial⁷.

En esta perspectiva analítica de la realidad empresarial femenina hemos de empezar por decir que el *motivo de realización personal* configura la acción emprendedora y la necesidad de logro y satisfacción personal impulsa la iniciativa empresarial femenina, más allá de los objetivos motivos económicos contingentes. El motivo de realización representa, en primer lugar, *autonomía*, lo que implica la conquista de independencia, libertad e identidad personal. Autorrealizarse significa configurar un ámbito de actividad autónomo, donde se desarrolle la independencia y la libertad de elección y donde la actividad diga de sí misma lo que una es.

En segundo lugar, autorrealización significa *reconocimiento*. Se despliega en este motivo una necesidad de reconocimiento social, un deseo de que los demás reconozcan que su actividad tiene un sentido profundamente transformador por el que la mujer empieza a construir otro papel social, a partir de la potenciación de la propia identidad, transformándose y desarrollándose. De espectador pasivo, la mujer se transforma en *autora* al construir una identidad pública de reconocido prestigio y éxito social.

En tercer lugar, en el motivo de realización se expresa un sentido de *potencia* como energía personal y capacidad para la acción emprendedora, como voluntad de poder y querer enfrentarse al riesgo. Potencia como manifestación de la voluntad de querer abrirse camino frente a las adversas circunstancias de un entorno psicosocial que en muchos casos resulta hostil.

Por último, el motivo de realización va unido a la pertenencia, a la *propiedad*, a la posesión de cosas para sí misma. Tener algo propio, nuestro, es lo que nos redime del continuo desear y, sobre todo, es la manifestación más clara de la recompensa.

⁷.- En lo que sigue, nos basamos en la investigación de 1988 (M. Romero (dir.), 1990a).

El motivo de realización, por tanto, dinamiza la acción emprendedora, más allá de los evidentes motivos asociados necesarios para reproducirse como sujetos empresariales, tales como la obtención de beneficios, la expansión empresarial, el incremento de la inversión, etc.

Pero el acceso al dinero, como primer paso para empezar a despegar empresarialmente representa para la mujer un serio "handicap"; mujer y dinero se avienen mal, representan una relación difícil y problemática, confgurada históricamente por el poder (masculino) demonizándola para controlar así la libertad que otorga y volviéndolo escaso al apropiárselo. ¿Dónde quedó la mujer?: *fuera*.

Toda iniciativa empresarial se ve constreñida al principio por la disponibilidad económica. Se ha de tener dinero o crédito. Pero para la mujer, este proyecto económico adquiere características convulsivas, por cuanto tradicionalmente ha estado fuera de la circulación económica y monetaria. Ha administrado la "caja chica", el dinero de la carencia, el dinero destinado al consumo diario y al mantenimiento familiar, pero no el de la disponibilidad económica y la inversión, el "dinero grande", de la abundancia, el único que permite decidir con un margen suficiente de tolerancia y, por tanto de libertad y autonomía. El dinero que tradicionalmente ha utilizado la mujer ha sido un dinero constrictivo, sin margen, controlado.

Esta posición de dependencia y falta de autonomía va a provocar en la mujer, ante la acción emprendedora, una mayor convulsión, un estado de angustia y desesperación o, por lo menos de tensión sostenida, emergiendo en su interioridad psicológica los fantasmas de la inseguridad personal, con lo que el *riesgo* económico de partida amplifica los propios temores e inseguridades. Y así, el riesgo económico va a implica desde el principio el propio riesgo de la identidad personal. Pues si se piensa detenidamente, la capacidad de

maniobra del capital exige un campo de libertad, de error, de tolerancia y de autonomía que está más allá del campo constrictivo del "dinero chico".

Este reclamo de autonomía y libertad provoca un incremento de las posibilidades de desarrollo, lo que lleva a una mayor dedicación, más tiempo y más energía. Exige a su vez un entrenamiento para la toma de decisiones, no sólo respecto de la administración del capital inicial, sino también respecto de la organización de recursos para el desarrollo conjunto de la actividad empresarial.

Pero de igual forma que, económicamente, la mujer ha estado fuera de la circulación monetaria, también ha estado fuera de los circuitos de entrenamiento profesionales, en general, y empresariales, en particular, que, tradicionalmente, ha sido una cuestión "de hombres". Esta falta de entrenamiento empresarial, formal e informal, de formación, representa otro obstáculo serio en la acción emprendedora femenina. De tal forma que el diseño curricular femenino en España hasta los años setenta representa una formación sin trayectoria profesional y ocupacional, lo que se refleja empresarialmente en cierta inconsistencia profesional.

Al iniciarse la actividad empresarial la reacción ante los problemas adopta las características sintomáticas de la angustia: temores, miedos y desesperación se abren camino en la "psique" del sujeto al descubrir la compleja red de decisiones, elecciones y acciones que debe organizar y administrar. La angustia, como experiencia surgida a partir de la conciencia del peligro que supone arriesgar la propia identidad en la acción emprendedora, provoca un estado de inquietud compensada emocionalmente por las oportunidades de desarrollo personal y profesional que la actividad empresarial promete.

Los activos que se ponen en circulación para serenar esta tensión de partida son la voluntad, la fe, la ilusión y la esperanza: un bagaje psíquico de

gran eficacia demostrada en la fase inicial. En la medida en que la actividad se desarrolla, las respuestas a los problemas se producen de forma más tranquila, activando elementos técnicos, como la organización del trabajo, el desarrollo organizativo, el incremento de la información sobre el entorno, la participación política empresarial, etc.

La experiencia empresarial representa una experiencia total, en el sentido *integral* del término. La valoración global que hacen de esta experiencia es muy positiva, manifestando satisfacción por los resultados y expresando un gran orgullo personal por sus realizaciones.

La satisfactoria valoración global que hacen sobre sus objetivos desvela con precisión las intenciones de partida: el motivo de realización personal y profesional axializa la energía emprendedora. Desde la posición de quien ha superado las condiciones de desconfianza, inseguridad e indecisión de partida, advierten que la experiencia empresarial ha transmutado estos signos negativos en una experiencia total, provocando una sensación de plenitud. El resultado más abultado de su experiencia es la transformación en personas autónomas.

¿Hasta qué punto la profesión empresarial representa para la mujer una ocupación con mayores posibilidades de autorrealización?. Posiblemente el *rol* empresarial representa un microcosmos de realizaciones expansivas, en el que la autonomía del individuo tiene más posibilidades de desarrollo, difíciles de encontrar en otros trabajos y ocupaciones, sin que ello quiera decir que aquí y sólo aquí sea posible realizarse. Pero sobre todo, para la mujer representa la mayor manifestación de la autonomía, pues el papel empresarial exige a quien lo asume experimentarse en una gran variedad de decisiones, elecciones y problemas, cuya única sujeción y medida está determinada por las propias capacidades personales. Esta posibilidad de experimentarse autónomamente lleva al descubrimiento de facetas insospechadas para el propio individuo, que en la

mayoría de trabajos no pueden expresarse. "He descubierto -manifiesta una empresaria- facetas de mí misma que desconocía: afectividad, capacidad negociadora, trato con los demás, etc." Este descubrimiento de las propias posibilidades de realización representa el mayor logro que una actividad puede provocar.

4.3.- Actividad empresarial.

Titularidad y propiedad.

En relación a la actividad empresarial hay que resaltar varios aspectos, empezando por la relación de las empresarias e iniciantes respecto de la propiedad. Ya dijimos que dentro del empresariado femenino se da un subtipo de empresarias que sólo ostenta la titularidad del negocio que, selectivamente, se descartó en esta investigación. Por otra parte, la titularidad hay que ponerla en relación con la forma jurídica adoptada. En este sentido, el 52,6 por ciento del grupo de las empresarias entrevistadas son autónomas, el 41 por ciento tiene algún tipo de sociedad mercantil, sólo el 3,8 por ciento han formado cooperativas y el 2,5 por ciento tienen algún tipo de sociedad civil. Por tanto, el grupo de empresarias son autónomas o tienen algún tipo de sociedad anónima o limitada. Sin embargo, el grupo de iniciantes tiene otra pauta de creación jurídica de negocios: el 32 por ciento son autónomas, el 24 por ciento tienen sociedades mercantiles, el 36 por ciento han montado cooperativas y sociedades anónimas laborales y el 8 por ciento sociedades civiles. Aunque advertimos que esta pauta del grupo de iniciantes no es extrapolable, pues el hecho de que estas entrevistas se hayan seleccionado a partir de la lista que facilitó la Oficina para la Igualdad de la Mujer de la CE determina una mayor proporción de iniciantes asociadas en forma de cooperativas y sociedades anónimas laborales, ya que dicha institución prioriza el empleo generado por unidad de negocio para la concesión de ayudas, y es evidente que, de entrada, el empleo generado por una cooperativa o sociedad laboral es mayor.

No obstante, podemos sostener que en el inicio de la actividad empresarial se da una mayor profusión de formas de trabajo asociado (cooperativas y sociedades anónimas laborales) como una forma de defenderse del riesgo

económico y personal. Los riesgos compartidos parecen menos riesgos al principio. De otra parte, al ser la mayoría de los negocios emprendidos intensivos en trabajo, cada asociada asume una parte alícuota de la inversión de partida. Sin embargo, esta pauta asociativa se va disolviendo en el desarrollo de la actividad empresarial, si se observa el escaso porcentaje de cooperativas de las empresarias.

Según contestan, la propiedad de la empresa es exclusiva de las empresarias en el 58,7% de los casos y sólo en el 32 por ciento de las iniciantes. Por su parte, el 64% de las empresarias dicen ser las únicas responsables de sus negocios. Esta posición es del 40% entre las iniciantes.

En relación con la participación femenina en las sociedades mercantiles⁸, se ha advertido que el número de sociedades con mujeres en sus consejos de administración es del 21%, mientras que el número de mujeres participantes es del 9,5%, lo que indica una escasa correlación, pues mientras que de cada diez sociedades recogidas en el Directorio de Sociedades, Consejeros y Directivos (DICODI) dos son sociedades con mujeres, de cada diez consejeros directivos apenas una es mujer. ¿Cuál es la posición que ocupa la mujer en las sociedades mercantiles?. La gran mayoría, el 64,35%, son Consejeras o Vocales; el 13% son Secretarias; el 9,5%, Presidentas; el 4,7%, Vicepresidentas; y el 4,21%, Administradoras. Es decir, La posición femenina en las sociedades de negocio es *difusa*: los cargos ejecutivos, decisionales y activos representan un bajo porcentaje. Pero más, si atendemos al capital escriturado por las sociedades, observamos que la presencia femenina se da en sociedades más pequeñas, llegando a ser casi inexistente su presencia en sociedades con capital superior a mil millones de pesetas. Finalmente, si se compara la actividad del empresa-

⁸.- Los datos de este párrafo proceden de un estudio paralelo que realizamos sobre la participación femenina en las sociedades mercantiles en España a través del DICODI (Directorio de Sociedades, Consejeros y Directivos) de 1987. Para más detalles, ver M. Romero, 1990a, pp., 52 y ss.

riado femenino con la actividad de las sociedades en donde la mujer ocupa un puesto en el Consejo de Administración o como directiva, apreciamos diferencias notables: así, participan en sociedades comerciales, manufactureras y en la industria transformadora (divisiones 6, 4 y 3 del Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE), respectivamente), con una importante participación en la industria extractiva y química, así como en sociedades de servicios prestados a las empresas (divisiones 2 y 8, respectivamente); frente a la actividad del empresariado femenino que es sobre todo comercial, de servicios personales y manufacturero (divisiones 6, 9 y 4). Esto confirma que la participación de las mujeres en las sociedades mercantiles es meramente instrumental y poco nos dice sobre las cualidades empresariales, decisorias y económicas, más allá de esa posición difusa que hemos advertido anteriormente.

Actividad y dedicación empresariales.

La actividad del empresariado femenino es eminentemente comercial, en un triple sentido. En primer lugar, porque su posición empresarial está anclada en el comercio, no sólo por tener empresas o negocios específicamente comerciales, sino también porque a pesar de que sus negocios estén clasificados en otro sector, la naturaleza de éstos es primordialmente comercial. En segundo lugar, porque su dedicación cotidiana como administradoras o gerentes es sobre todo comercial. En tercer lugar, porque también cuando se les pregunta qué funciones o trabajos prefieren ejercer, las *relaciones públicas* y las *relaciones con sus clientes* las señalan como actividades preferentes.

¿Cómo explicar esta sobreabundancia comercial?. Es posible que este carácter eminentemente comercial de la actividad empresarial femenina marque un movimiento activo femenino hacia la conexión con el mundo exterior. Este

sentido de *exterioridad* que implica las relaciones públicas en general, como las actividades de venta, compra, distribución, etc., representa la posibilidad de conectar de forma inmediata, factual, con el mundo exterior. Al mismo tiempo, las actividades que excluyen de su horizonte proyectivo son aquellas que las sujetan a la interioridad, al espacio privado de la oficina o el despacho, ámbito propio del desarrollo de las tareas administrativas y organizativas.

Lógicamente, se trata de una reacción ante el dilatado proceso de sujeción al hogar: así, la búsqueda de una actividad exterior, a través de la realización de una serie de tareas que instantáneamente conectan con el mundo de los demás, es una manera de apropiarse del espacio público a través de un sistema comunicativo inmediato y abierto, cuya finalidad más sobresaliente es establecer un lazo, un nexo con los otros; y al contrario, sirviendo de agente difusor de información microlocal y, por tanto, agente cultural, también eventualmente deviene en sujeto activo de desarrollo social. Paloma Gómez Crespo, rescatando la importancia del pequeño comercio como lugar de encuentro y comunicación interpersonal, resalta: "*La importancia de las relaciones sociales personales tiene una significación especial en lo que se refiere a las relaciones que comerciantes y clientes mantienen en los pequeños establecimientos, y que les convierten en centros receptores y difusores de información vecinal, lugares de encuentro y tertulia y canalizadores de favores y ayudas*" (Gómez Crespo, 1993.) [El subrayado es nuestro].

Por tanto, encontramos aquí una manifestación de un fenómeno mucho más global que afecta al universo femenino: el de su progresiva integración pública. La frase "cuando una mujer sale fuera de casa ya no vuelve a entrar", frase asentida en los grupos de discusión femeninos y reiterada en muchas entrevistas, concreta la manifestación del deseo de exterioridad en la mujer. Aunque este salir *fuera de* no reporte los beneficios primarios inmediatamente buscados, como los de ocupación o salarización, es decir, condiciones de

independencia como primer paso para la consecución de autonomía, no se vuelve a entrar, ya que esto supondría renunciar a la comunicación y conexión pública. En todo caso, salir *fuera de* significa no volver a entrar de forma exclusiva en el espacio privado y exclusivo de la casa/hogar.

El reflejo de la progresiva integración pública femenina en el entorno empresarial se manifiesta en el desarrollo de la empresa comercial femenina. Aunque no hemos de olvidar otras razones, como el hecho de que el negocio comercial, *la tienda*, es un negocio pequeño, de escasa inversión y riesgo, para el que no se necesita una gran preparación gerencial, y donde se obtienen resultados inmediatos (constantemente se está haciendo caja). Por lo tanto, vemos cómo la empresa comercial satura una gama amplia de expectativas, combinando *riesgo moderado*, *sistema comunicativo microlocal*, y potencialidad de *desarrollo personal*.

Decisión y delegación.

Con relación a las áreas de decisiones exclusivas y compartidas, tenemos que decir que en general todas las decisiones son de responsabilidad propia, sobre todo las decisiones finales. Dentro de las que toman con exclusividad destacan las que atañen a la Dirección General, Administración, en su sentido estratégico, y Dirección Comercial. Estas áreas representan algo más del 80% de todas las decisiones exclusivas.

Las decisiones compartidas afectan a las áreas de administración, Dirección Comercial y Producción. Muy escasas son las decisiones compartidas en el área de Dirección General, lógicamente. Compartir significa en este contexto consultar, pedir ayuda, opinión, que generalmente se hace con maridos y familiares, socios, jefes de sección, personas de confianza, equipo y asesores

externos, por este orden. Es decir, se recurre más frecuentemente a personas externas, aunque próximas, que al propio personal interno de la empresa. Podríamos sintetizar diciendo que *se comparten decisiones funcionales hacia dentro y decisiones estratégicas hacia fuera*.

El tema de la delegación de funciones y responsabilidades en el ámbito de la pequeña empresa es una cuestión compleja que depende de la armonización de una serie de factores interrelacionados. En primer lugar influye el sentimiento de apropiación de la empresa como totalidad por parte del empresario, con mayor razón cuando la empresa es personal o familiar, lo que bloquea en muchos casos esa delegación. Como han sostenido Sanchis, Picó y Olmos al hablar de la pequeña empresa industrial valenciana, aunque "el empresario se está haciendo cada vez más receptivo hacia la innovación tecnológica y, más en general, hacia todo lo que suponga modernización de la empresa, su caracterización sociológica sigue coincidiendo básicamente con el tipo de empresario valenciano clásico detectado en investigaciones anteriores: *es un hombre multifuncional, con escaso nivel de preparación formal y en cuya persona se confunden la propiedad y la gerencia de la empresa (...)*" (Sanchis..., 1989). Entonces la empresa se ve como un símbolo de propiedad y poder y no como una organización en la que se deben integrar las personas en la toma de decisiones diaria. Esta actitud es bastante frecuente entre nuestras entrevistadas: el reducido tamaño empresarial genera una absoluta identificación entre empresa/organización y empresaria, impidiendo estrategias de confianza y delegación e imposibilitando una reflexión crítica sobre la propia conducta.

Otro factor importante proviene de la propia capacidad organizativa del empresario. La implantación de un sistema formalizado de responsabilidades es una cuestión básica sobre la que se reflexiona poco y de la que depende la efectiva integración del personal en la empresa. Al *organizar* se transmite un sentimiento de propiedad a los demás a través de identificaciones positivas. El

que no se repare suficientemente sobre estas cuestiones impide estrategias expansivas a medio y largo plazo. Aunque bien es verdad, también, que la acción emprendedora no es una acción evidentemente una acción reflexiva, ni exclusivamente racional.

Un tercer factor que influye es la consecución de un personal adecuado. Muchas empresarias se quejan de no encontrar un personal en el que confiar, pero es muy posible que lograr un buen personal dependa en gran medida de las actitudes del propio empresario, en la medida en que no se disponga de una cultura integrativa que armonice los sentimientos personales con los intereses de la organización. El hecho de que lo pequeño se haya considerado simple y no haya recibido atención, junto al bajo nivel organizativo del pequeño empresario, ha impedido disponer de un bagaje cultural armonizador e integrador.

Por último, hay que señalar que esta falta de cultura empresarial provoca actitudes acríicas respecto del propio papel empresarial, exacerbando la crítica hacia el personal de la empresa, provocando estilos de dirección personalistas y autoritarios. La complejidad del mundo económico es cada día mayor y la necesidad de información sobre el entorno crece. Esta función de información es primordial en la moderna dirección económica, pero sólo en la medida en que se libere tiempo para informarse y transformarlo en conocimiento se podrá responder a las variaciones estratégicas que se produzcan. Y por ello, en la medida en que se delegue se podrá disponer de tiempo, contribuyendo así a generar una cultura basada en la confianza mutua, armonizando la propiedad y la responsabilidad.

Factores de cambio.

Desde el punto de vista de la estrategia global del empresariado entrevistado es la *consolidación y crecimiento* las dos líneas que se apuntan con más insistencia, siendo el objetivo de consolidación el más importante para el grupo de iniciantes.

Proyectivamente, apuestan por una estrategia expansiva. Sin embargo, sobre el horizonte aparecen algunas deficiencias que es preciso señalar. Como puntos fuertes se señalan principalmente dos: su actividad y cualificación comercial y sus propias cualidades personales, poniendo el énfasis en valores como tenacidad, confianza, ilusión, ambición, seriedad y profesionalidad. No obstante, esta autopercepción sería un tanto contradictoria con algunas deficiencias observadas respecto de la competencia gerencial del empresariado femenino, que intentan paliarla con sus activos personales: dedicación, ilusión, ambición, autoconfianza adquirida, etc. Claro que en este sentido, en el de las deficiencias gerenciales⁹, no están tan distantes de sus homólogos masculinos, incluso nos atreveríamos a decir que están mejor situadas, puesto que estas deficiencias se pueden en cierta forma paliar con más atención, esfuerzo e ilusión, que, por otra parte, ha sido la tradicional respuesta a las dificultades en la fase de despegue empresarial de gran parte del empresariado; al menos, este es nuestro diagnóstico.

Para las iniciantes las amenazas provienen del propio mercado y del entorno. Estos temores están motivados por una falta de información y estudio respecto de la viabilidad de sus proyectos empresariales. En la mayoría de los casos de este grupo no se habían realizado planes de viabilidad antes de montar la empresa, lo que provocaba un síndrome de inseguridad respecto del propio

⁹.- Véase al respecto el artículo de Luis González Olivares, "Crisis en la mediana empresa industrial (1973-77)", en *Papeles de Economía Española*, núm., 22, Madrid, 1985.

proyecto. Convulsivamente orientadas al espacio público, la búsqueda de información estratégica se les antoja una pérdida de tiempo y energía, lo que va en detrimento de su propia seguridad. Lo que sucede, por otra parte, es que la información, como concepto, es bastante inmanejable para personas deshabituadas que tradicionalmente han estado alejadas de los circuitos de formación/información. Aquí, los poderes públicos deberían elaborar políticas formativas eficaces que palíen estas deficiencias.

Preguntadas por los puntos débiles estructurales de sus empresas, el 37% de las entrevistadas dicen tener bien o suficientemente dimensionado su negocio, aunque algunas de ellas señalaban que si crecieran tendrían dificultades. Entre las deficiencias y carencias más señaladas estarían las referidas al espacio (falta de espacio, inadecuada localización, necesidad de reformas, etc.), problemas de personal (escasa plantilla, inadecuada, desmotivada, etc.) y la necesidad de modernizarse tecnológicamente.

Los problemas de espacio y plantilla afectan al 48% del empresariado entrevistado, lo que parece una cantidad muy importante, que pone en evidencia la viabilidad de sus proyectos expansivos.

Asimismo, se ha observado una cierta inquietud por los problemas organizativos, pero no se han apreciado planes y políticas concretas para la creación de equipos directivos, ni la contratación de servicios de asesoría y consultoría, como forma de paliar las deficiencias organizativas. Aunque en este caso sí nos podríamos encontrar ante una falta de oferta de servicios asesores y consultores para microempresas. Y desde luego, lo que no cabe pensar es que esta necesidad no ha sido detectada por las empresas de consultoría. Por tanto, convendría pensar esta deficiencia estructural para paliarla en lo posible, ya que la estrategia empresarial global de futuro tendrá que ser más cualitativa si queremos elevar la competitividad. Por lo que respecta a nosotros, no disponemos de una explicación satisfactoria.

La expansividad de la empresa femenina se basa ante todo en mejorar la *organización*. Este es el factor más estratégico a nuestro modo de entender. La respuesta a esta cuestión debe ser continua y simultánea. Se debe elevar la formación gerencial del empresariado femenino; a su vez, la contratación de servicios de consultoría organizativa contribuye a paliar ocasionalmente los problemas; en tercer lugar, debe adoptarse una política de formación de microequipos directivos, invirtiendo en la cualificación del propio personal; y en cuarto lugar, se debe producir una mentalización contra el papel de la empresa como patrimonio exclusivo del empresario: en este sentido advertiríamos que la empresa/organización debería estar por encima del empresario, provocándose una mayor delegación cualificada hacia los subordinados. Se podría concluir diciendo que el reto del empresariado femenino es el de la consecución de una organización empresarial menos improvisada, más cualificada, formalizada y flexible.

La política que hay que proyectar es la de invertir en cualificación: aprender a manejar la información del entorno, como medio de conseguir mejores mercados; invertir en formación gerencial; introducir procedimientos de planificación y control organizativo; modernizarse tecnológicamente; promocionar nuevos negocios; participar más asociativamente, como medio de "estar informada"; etc.

Actividad y recursos humanos.

¿Qué decir respecto de su carácter empleador?. El empresariado entrevistado es netamente empleador y expansivo, en parte motivado por el tipo de empresariado elegido. En el caso de las empresarias ya se ha indicado que la muestra sesgaba favorablemente al empresariado más netamente empleador

y en el caso de las iniciantes por el tipo de empresa que piensan conformar o han conformado, sociedades anónimas laborales y cooperativas, predefinidas a su vez por el tipo de ayuda económica que pedían, al incentivar las instituciones de ayuda el tipo de empresa de trabajo asociado.

En relación con el tipo de contratación, se aprecia una evolución hacia la eventualidad, ya que en sus empresas hay más trabajadores eventuales que fijos, al contrario de lo que sucedía cuando empezaron, aunque debemos señalar que esta eventualización no se manifiesta en las empresas de mayor volumen de empleo. ¿Hasta qué punto el mayor tamaño de las empresas provoca una mayor contratación fija?. Lo que parece es que las empresas no contratan mayor volumen de empleo fijo porque sean grandes, sino porque son sólidas, es decir, se mueven en o tienen mercados estables. No obstante, pensamos también que esta eventualización hay que relacionarla con la progresiva flexibilización del mercado de trabajo español.

Las empresas femeninas que absorben más empleo son las de tipo industrial (confección, calzado, textil, etc.). Las menos empleadoras son las comerciales y las medianamente empleadoras son las de servicios y hostelería. En estas últimas se dan mayores índices de eventualización, dada la naturaleza temporal de esta actividad.

Por lo que respecta a las relaciones con el personal, el empresariado entrevistado se muestra muy identificado con él. El orden simbólico de referencia de estas relaciones es el familiar, como orden que aglutina valores excelentes: autoridad, respeto, responsabilidad, confianza y fidelidad. Manifiestan una gran sensibilidad hacia la formación de su personal, como base de la profesionalidad y competencia. Se perfila una concepción integradora y desarrollista de su capital humano. Pero sospechamos que es un mero discurso simulado, sin duda sentido y apreciado, pero ineficiente, como lo demuestra el hecho de sus puntos débiles y carencias advertidos en párrafos anteriores.

Viabilidad y expansividad de la empresa femenina.

Con relación a la viabilidad y expansividad de la empresa femenina se observa un primer dato positivo en el aumento del número de mujeres dedicadas a la actividad empresarial, ya sea bajo la forma de autónomas (lo que la EPA considera como "empresarias sin asalariados y trabajadoras independientes") o de empleadoras. En 1976 porcentaje de autónomas y empleadoras con relación al total de autónomos y empleadores era del 21,5%, mientras que en 1992 era ya del 25,6%. Por su parte, las autónomas eran en 1976 casi 536.000 y en 1992 casi 539.000, manteniéndose en este período de crisis, que no es poco. Las empleadoras, sin embargo han crecido bastante, pasando de representar el 8% en el 76 al 17% en el 92 y en términos absolutos han pasado de casi 34.000 a casi 93.000. Estas cifras confirman el carácter expansivo de la empresa femenina, a pesar de la crisis económica, a pesar de la cada vez mayor asalarización del trabajo femenino y a pesar también de la enorme disminución de la situación "ayuda familiar", cuyos efectivos se reducen a la mitad en el grupo femenino.

Si atendemos al factor trabajo, la empresa femenina es de menor volumen de empleo que la masculina. Pero este dato debe ser comparado con cautela, pues el empresariado femenino se encuentra en otro momento histórico que el masculino: las empleadoras han crecido a un ritmo superior al de los empleados y las autónomas y autónomos evolucionan de forma parecida. Lo destacable es esa tendencia de mantenimiento y crecimiento empresarial femenino que corrobora expectativas de expansividad.

Aparecen, no obstante, algunos interrogantes respecto de su expansividad. En este sentido hemos señalado ya cómo el 48% del empresariado entrevistado confirmaba la existencia de carencias estructurales ante su propia estrategia expansiva, comprobándose a su vez serios déficits en formación gerencial,

aunque bien es verdad que la autoconciencia sobre tales carencias es grande y esto alienta la esperanza de poder paliar estos efectos negativos. Por otra parte, paralelamente al proceso masivo de incorporación de la mujer a la formación, es previsible también un mayor acceso de mujeres cada vez más formadas al mundo de la creación de negocios, con lo que el acceso a la información sobre el entorno aumentará y con ello se elevará la cualificación gerencial femenina.

La empresa femenina debe abrirse a un proceso de *cualificación*, sin cuyo desarrollo no podrá llegar a ser competitiva. Pasados los primeros momentos de la iniciativa empresarial, de la experimentación personal en la formación de negocios, se ha de pasar a una acción más decidida y expansiva, donde la búsqueda de la competitividad elimine la posición de inferioridad y auxiliaridad de la empresa femenina.

Por lo demás, la experiencia empresarial acumulada por el empresariado femenino representa un activo importantísimo para que se produzca un cambio cualitativo. Este entrenamiento empresarial ha de ser organizado estratégicamente para convertirlo en una oportunidad expansiva y viable. Poner en práctica lo que el profesor Drucker dice del *entrepreneur*: "el que busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad" (P. Drucker, 1986). En este sentido, el empresariado femenino debe crear negocios en sectores poco habituales, como una forma de luchar, en una segunda fase, contra la dependencia y minoridad, ya que hasta ahora su iniciativa empresarial gira en torno a unas cuantas actividades, como el comercio, la hostelería, pequeñas explotaciones agrarias, peluquerías e institutos de belleza, educación primaria, sanidad, industria de la confección, industria alimenticia y poco más. Hay que pasar de esta *especialización difusa* para integrarse en sectores más competitivos, quizá más intensivos en capital, menos tradicionalmente femeninos como la *tienda*, la *peluquería*, el *taller* de confección y la *guardería* como estructuras cristalizadas *microempresariales* y *autoempleadoras* a empresas/organización,

rompiendo la identificación entre estructura empresarial y oficio: así, no haría falta ser comerciante, peluquera, modista o mamá-mamá para llevar la tienda, la peluquería, el taller o la guardería, de la misma forma que no haría falta ser ingeniera para montar una empresa de frío industrial o calorifugado. De no romperse esta identificación, parece claro que el abanico de tipos de empresas será reducido y limitado, por lo menos para un amplio conjunto de mujeres. Quizá para las más jóvenes, con mayores activos educativos, el abanico de posibilidades emprendedoras sea más grande.

La valoración global sobre la viabilidad y expansividad de la empresa femenina, a pesar de la heterogeneidad de negocios, microempresas y pequeñas empresas, es positiva. La mujer empresaria se encuentra en una etapa de *experimentación*, de prueba de sus propias fuerzas y de desarrollo de sus capacidades. Como todo ser humano es capaz de aprender en base a la repetición, pero debe seguir ensayando y experimentando en otros campos con mayor oportunidad y rendimiento. En este proceso de cualificación y expansividad es sumamente importante dar una respuesta organizada estratégicamente. Pero esta estrategia organizada debe darse en tres planos de su realidad: *intraempresa*, autoorganizándose; *interempresas*, integrándose organizativamente en su sector; *metaempresa*, integrándose en organizaciones de representación pública. De tal forma que la respuesta debiera ser cada vez más técnica, mucho más precisa, más decidida.

4.4.- Aspectos sociobiográficos.

Currículo educativo y profesional.

La formación de base del empresariado femenino es más elevada que la del empresariado masculino. Los datos de la EPA así lo atestiguan. Comparando los niveles de estudio de las entrevistadas con el grupo de empleadoras de la EPA, se observa que en las primeras abundan más los niveles "medios" y "anterior al superior". No existen en la presente investigación "analfabetas" ni personas "sin estudios". El nivel "primario" es más común en la EPA que en esta investigación. Se confirma, por tanto, una buena preparación básica, mayoritariamente secundaria.

Con relación al tipo de colegio donde han sido educadas, la mayoría ha cursado sus estudios primarios en colegios privados, religiosos y femeninos; en menor medida en públicos, laicos y mixtos. En la etapa secundaria, empero, esta pauta se modifica hacia los colegios públicos, laicos y mixtos, pero no en tanta proporción como para que estudiar "con las monjas" dejara de ser lo común. Mayoritariamente se muestran satisfechas con la educación recibida, aunque les hubiera gustado haber estudiado más, sobre todo una carrera.

Con frecuencia se expresaba en las entrevistas plena identificación con la educación religiosa, no tanto por los valores morales sino por la solidez de los conocimientos recibidos y la disciplina de trabajo aprendida, aprendiendo a concentrar esfuerzos en tareas concretas.

Un grupo significativo señala que la escuela no prepara para la vida, que se aprende más en el trabajo y en la calle y critica al sistema educativo como diferenciador y desigualitario para las mujeres.

Por último señalemos que en algunas familias había discriminación a la

hora de diseñar el currículo de los hijos, mostrando más preferencia por los hermanos, sobre todo cuando la economía familiar no daba para educación para todos. Esta discriminación se manifiesta más frecuentemente respecto de los estudios superiores.

El currículo profesional del empresariado entrevistado se aproxima bastante al de una secretaria tradicional. Sorprende asimismo la escasa preparación en gestión empresarial y comercial, lo que indica el autodidactismo empresarial del grupo. Expresamente acusan como punto débil la falta de conocimientos y disciplinas relacionados con la gestión, organización y administración de empresas.

La incorporación de la mujer al circuito paralelo de la formación empresarial no reglada es todavía lento, comparado, por ejemplo, con el acceso masculino a este tipo de formación. Lo que contrasta con el acceso masivo de la mujer a la educación secundaria y terciaria.

Una de las hipótesis de trabajo de esta investigación es la de que la trayectoria curricular femenina, como formación sin orientación profesional y ocupacional, determina una cierta inconsistencia profesional. Tal inconsistencia, verbalizada por ellas mismas como "falta de formación", es más evidente desde el punto de vista empresarial. Ahora bien, también se observa que este problema tiende a diluirse con el tiempo, en la medida en que la mujer se profesionaliza, como causa de su masiva incorporación a la enseñanza superior. Ante este problema habría que señalar dos actitudes generacionales: las más jóvenes están mejor dotadas para el manejo de información sobre el entorno, como consecuencia de su mejor preparación básica; las menos jóvenes, más autodidactas y con menos preparación de base, tendrían más dificultades para manejar la información sobre el entorno. Tal observación, desde luego, va más allá de la información que rebotan los datos de esta investigación.

Por lo que respecta a la experiencia laboral, las entrevistadas han trabajado, por este orden, en las siguientes áreas:

- 1^a Comercial (19,5%)
- 2^a Producción (17%)
- 3^a Propia empresa y empresa familiar (14,6%)
- 4^a Administración y contabilidad (12,2%)

Estas áreas recogen la experiencia de casi los 2/3 del empresariado entrevistado, lo que en principio no parece un escaso bagaje práctico para la dirección de sus propias empresas. El problema está del lado de la integración, esto es, que todo el cúmulo de experiencia debe integrarse en un cuerpo teórico que imante la acción empresarial; y es por este lado por donde la articulación teoría/práctica no termina de estructurarse.

Aspectos demográficos.

Señalemos en primer lugar la edad de las entrevistadas. El 48% tiene menos de 30 años y el 44% más. El 57,7% de las empresarias entrevistadas tiene más de 39 años y un tercio 50 o más años. La tercera parte de empresarias ha nacido al término de la Guerra Civil, una cuarta parte en la década de los cincuenta y el resto en la década del desarrollo, ya en los sesenta. Entre las iniciantes, la mitad ha nacido en los sesenta, casi una tercera parte en los cincuenta y un quinto en la postguerra. Generacionalmente, el empresariado femenino entrevistado está compuesto por las madres y nietas de este siglo.

Quizá el otro dato demográfico que tiene interés para nuestros propósitos sea el lugar que ocupa la entrevistada en la familia con relación al número de

hermanos. Pues bien, el 4,6% de las entrevistadas son primogénitas y el 13,8% son hijas únicas, quedando casi un tercio de familias en las que la hija mayor es la empresaria pudiendo haber sido cualquier otro hijo/hija. Este dato indica una escasa discriminación familiar. Refuerza este aserto el dato de que casi las dos terceras partes de los padres de las entrevistadas son directos empresarios o ejercen funciones gerenciales; lo que significa que de cada dos familias, en una la hija monta o hereda la empresa, y esta proporción indica una actitud familiar muy favorable a la acción emprendedora femenina.

Ambiente familiar.

Otro aspecto sociobiográfico importante es el referido al ambiente familiar, empezando por el nivel de estudios de los padres y del cónyuge. En este sentido, el 51,2% de los padres y el 78,1% de las madres han cursado estudios primarios. Con mejores niveles de estudio aparecen los cónyuges: de cada diez, tres tienen una carrera superior y 2 una carrera de tipo medio. Por su parte, de cada diez entrevistadas, dos han cursado estudios superiores y una tiene carrera de tipo medio. Los padres tienen estudios primarios y los hijos, medios y superiores. Los hijos varones, representados en este caso por los cónyuges, con niveles más altos que las hijas. Lo que desde otra perspectiva analítica representa este último dato es que la *hipergamia*, definida como "la práctica femenina de casarse con hombres de igual o mayor riqueza y *status*" E.O. Wilson, 1980, p., 64), ha funcionado eficazmente en el grupo entrevistado. Pero además, constatamos así que la revalorización del capital humano masculino es mayor que la femenina, lo que provoca una clase de "darwinismo social" que inferioriza a las mujeres.

Relacionando el ambiente familiar y la profesión hemos constatado que

el ambiente profesional del empresariado entrevistado es empresarial. Padres y maridos trabajan en empresas propias o ajenas ejerciendo tareas de dirección y mando: como ejemplo, retengamos el dato de que el porcentaje de padres empresarios, directores o gerentes y autónomos es del 35,5% y entre los cónyuges representa el 46%. Qué duda cabe que este ambiente profesional y familiar coadyuva al desarrollo de la iniciativa empresarial femenina.

El ambiente político y religioso de la familia de origen es conservador y católico. El de la familia propia es más liberal conservador y más indiferentemente religioso. La familia originaria es valorada muy satisfactoriamente, representando un gran apoyo profesional y afectivo.

Respecto del padre han manifestado que de él se aprende a *enfrentarse al mundo* y valores como tenacidad, esfuerzo, competitividad, ser trabajadora, constancia, empeño, independencia, inteligencia y fuerza. De la madre, fortaleza, sensibilidad, exigencia, espíritu de sacrificio, afecto y comprensión. Padre y madre conforman dialécticamente el círculo motivacional de la *exterioridad* a la *interioridad*¹⁰ y viceversa. Del padre se habla de forma más instantánea, inmediata y espontánea. Se habla más y de forma más explícita. Se admira su posición exterior, su instalación "fuerte" en un mundo al que se aspira formar parte y en el que una vez instalada la satisfacción es positiva. Se la madre se habla más mediatamente, con menos instantaneidad y en menor proporción. La madre ofrece la imagen de los "valores humanos", íntimos, femeninos, comprensivos. Parece lógico, puesto que el contexto conversacional es el de la exterioridad. En resumen, *tenacidad, competencia y fuerza* es a lo masculino lo que *sensibilidad, comprensión y fortaleza* interior es a lo femenino.

En lo que respecta al tipo de relación con la pareja, las tres cuartas partes

¹⁰.- Erikson ha tratado este tema magistralmente en "Femineidad y espacio interior"(en Erik H. Erikson, 1980, pp., 228-255).

de las entrevistadas dicen tener una relación simétrica, el 16,7% declara mantener una relación desigual y el 4,5%, dependiente. En relación con la actitud del cónyuge hacia la entrevistada, el 62,2% dice que aquel mantiene una actitud de colaboración y ayuda mútua y en casi el 20% de los casos esta actitud es de impulsión y motor. Es así que las actitudes positivas hacia ellas se dan en el 82% de los casos, lo que confirma un ambiente familiar muy favorable. Sin embargo, esta imagen contrasta enormemente con la reflejada en los grupos de discusión, donde el hombre aparece muy frecuentemente como castrador o cuando menos entorpecedor de la acción emprendedora. Este juicio peyorativo nos llevó a elaborar la hipótesis de que la relación con la pareja se describe como un serio "handicap" en el desarrollo profesional de las mujeres. En el mejor de los casos, el hombre aparecía como colaborador, pero en ningún caso como impulsor. ¿Qué sucede?. A lo que parece, reunidas en grupo, las mujeres hablan contra el hombre en general. Individualmente, la mujer juzga a un hombre singular. Y en el caso de esta investigación la mayoría de los cónyuges son profesionales afines, lo que determina estar imbricados en un código de información similar, lo que evita conflictos innecesarios. Por otro lado, ese hablar genérico contra el hombre no puede estar anclado en una mala imagen internalizada de la figura paterna, puesto que, como ya hemos visto, la valoración del padre es expresamente admirativa y positiva. ¿Por qué, entonces, un juicio tan negativo sobre el hombre como el emitido en los grupos de discusión?. Parece que este *hablar contra* es hablar contra la monopolización del espacio público exterior. Impulsadas a ocupar este espacio, las mujeres confabulan para ocupar, siquiera simbólicamente, ese espacio que reclaman. Esta ocupación no puede ser de otra forma que verbal, reproduciendo simbólicamente una guerra civil particular, con manifestaciones diversas en el

mundo privado. Ideológicamente se resuelve así, por ahora, el conflicto sexual¹¹.

Por último, la relación hogar y trabajo ha sido rastreada en nuestra investigación, confirmando la desvalorización del hogar. Éste aparece como espacio residual, reforzando la hipótesis del Pre-Test que anclaba esta cuestión con precisión al advertir que las mujeres no desvaloraban el trabajo doméstico "porque sí", pues advierten sus buenas cualidades, sino que el problema está en la falta de reconocimiento y realización personal. En este contexto, el orden doméstico pierde protagonismo para quien lo habita constantemente. Enfrente, el orden extradoméstico se proyecta en la conciencia individual y colectiva femenina como el lugar preeminente del intercambio, del reconocimiento y de la práctica social. Es decir que la mujer en el hogar se siente autora de un teatro sin público y sin aplausos. El reconocimiento social recae sobre las cualidades exteriores, del mundo público: actividad, creatividad, proyección exterior, relación social, etc. Por otra parte, la Revolución Industrial supuso la expulsión del mercado de la esfera familiar. La familia fue a partir de entonces una unidad de reproducción y consumo, pero no productiva.

En correspondencia con esta valoración, el tiempo que dedican las entrevistadas a las labores del hogar es escaso: casi las tres cuartas partes tiene una escasa dedicación (nada, muy poca, sólo fines de semana o poca).

La valoración explícita que nuestras entrevistadas hacen respecto al mundo privado de la casa y el hogar se resume en los siguientes puntos:

1º La gran mayoría, el 83% de las entrevistadas con familia propia, dicen no tener conflicto interno como mujer, esposa, madre y empresaria. Sin embargo, el discurso ideológico, apreciado en los grupos de discusión está en

¹¹. - A propósito de la palabra como sistema de resolución de conflictos, ver *Crónicas del desconcierto*, cap., iv, de M^a Jesús Miranda.

contradicción con esta autopercepción, pues allí aparecen claros conflictos entre los diferentes roles. Bien pudiera pasar que cuando una está describiendo su autoimagen tiende a hacerla aparecer sin fisuras. En un grupo de discusión, la propia imagen rebota inmediatamente en el otro, promoviendo un distanciamiento objetivo de la autopercepción.

2º Manifiestan que la casa es un ámbito importante, no donde una se realiza, pero sí donde hace falta. Compatibilizar hogar y trabajo es difícil, pero hay que organizarse para hacerlo posible, o correr el riesgo de escindirse.

3º Los hijos, cuanto más pequeños más tiempo-presencia absorben. La falta de dedicación en la etapa de crianza se vive con sentimientos de culpa y angustia.

4º La empresa representa un ámbito de mayor posibilidad de realizaciones, de satisfacciones y de reconocimientos.

5º Entre el hogar y el trabajo no se puede escoger. Hay que compaginar estas dos esferas. Lo contrario llevaría a un proceso esquizoide difícil de soportar. En la medida en que esta distribución del tiempo para ámbitos diferentes no se viva escindidamente, la existencia será soportable. En la medida en que no se evite tal escisión, los sentimientos contradictorios provocarán una ansiedad convulsiva.

5.- Las otras empresarias: Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas.

"(...) El potencial completo de la dirección femenina sólo se manifestará cuando haya un gran número de mujeres directoras que empiecen a afirmar su verdadera identidad, utilicen sus cualidades especiales y se comprometan a sí mismas en la tarea de crear un cambio positivo dentro de las organizaciones. Para alcanzar este objetivo, se les deben unir también directores varones inteligentes que trabajen para institucionalizar el cambio dentro de sus compañías".

Marilyn Loden.

5.1.- Introducción.

Este Informe es el resultado de la investigación realizada entre Febrero y Marzo de 1990, en base a ocho grupos de discusión con mujeres directivas de primero, segundo, y tercer nivel de la Administración Central y empresas privadas, públicas y multinacionales y un noveno grupo con directivos del área de Recursos Humanos de los diferentes ámbitos organizativos señalados.

Nuestra pretensión en el estudio es definir el horizonte problemático de las mujeres directivas, así como advertir las posibilidades de desarrollo profesional. Por tanto, la positividad y negatividad a través de la verbalización de factores de oportunidad y obstáculos en su desarrollo profesional.

Nuestra hipótesis es que el cambio femenino abre a las mujeres a un proceso psicosocial de doble sentido: de una parte, se enfrentan a la *deconstrucción* de su identidad originaria como personas proyectadas para el mundo privado y familiar; de otra , se enfrentan a la *construcción* de otra identidad social en el ámbito profesional, en particular, y público en general. En el primer sentido se vacían, en el otro se sienten perdidas; dejan de reconocerse o no se reconocen del todo. Así, la vivencialidad pública femenina se caracteriza por un doble sentimiento de vacío e inseguridad, cuya manifestación más diáfana es el resultado de una sensación más amplia y profunda de *ajenidad* o extrañamiento, verbalizada por ellas mismas como que el mundo " **no está hecho a la medida de la mujer** ".

Conscientes de esta problemática general y motivadas hacia la realización profesional advierten que el horizonte de realización es cada vez más amplio y se cumple progresivamente para mayor número de mujeres. No obstante, critican la lentitud del cambio y señalan serias dudas sobre la calidad de las transformaciones producidas. La desconfianza es la manifestación rebote de la que se ejerce sobre ellas en las empresas y organizaciones.

Como oportunidades caben señalarse sintéticamente:

- * **El acceso a la Administración Pública.**
- * **La progresiva mejora de la calidad formativa femenina.**
- * **La gran motivación hacia la realización de un proyecto profesional.**

Como obstáculos, los más señalados son:

- * **Discriminación.**
- * **Masculinismo.**
- * **Competitividad.**
- * **Comunicación exclusiva masculina.**
- * **Circunstancias familiares.**
- * **Horario y Disponibilidad.**
- * **Autolimitaciones.**

No obstante, el mayor handicap para la mujer es el problema del tiempo, de disponibilidad. El desarrollo profesional se posibilita desde el momento en que libere tiempo para dedicarlo exclusivamente a su desarrollo personal. La falta de tiempo es un mayor problema para mujeres casadas y con hijos.

Socialmente, todavía no se ha resuelto el problema del reparto en la reproducción social (crianza, cuidados de los hijos y tareas y circunstancias parejas) y más concretamente de la solidaridad entre hombres y mujeres. Una estricta división sexual del trabajo, más orientada hacia sociedades agrarias ha guiado a las mujeres hacia la esfera privada, evitando casi toda posibilidad de desarrollo público. Pero la sociedad actual exige revisar la organización social y definir nuevamente la solidaridad intersexual, a través de un proceso abierto de participación, debate y consenso, como metodología de aproximación y encuentro. Que esto se está llevando a cabo más o menos civilizadamente intramuros del mundo privado, aparentemente si, pero la eficacia global no

demuestra grandes progresos a poco que observemos las cifras agregadas de la posición de poder y prestigio profesional femenino. Que mientras tanto la mujer ha de apear con esta asimetría social, parece evidente que lo está haciendo, pues aunque lentamente, la mujer está presente en las organizaciones, conquistando progresivamente espacios y asentando sus posiciones.

Pero, críticamente, ellas aprecian que esta conquista es todavía lenta y no tiene la calidad deseable desde el punto de vista estratégico, de poder y prestigio.

La posición directiva femenina es hoy por hoy una posición de segundo orden, de segundo nivel, en el mejor de los casos, y más extensamente de tercer nivel y predirectivo sobre todo a la hora de analizar el poder e influencia femenina. "Las mujeres contamos poco", ha dicho una directiva de 1^{er} nivel de la Administración Central. En el análisis del poder e influencia no se ha entrado mucho en los grupos de discusión, pero consideramos que es una cuestión central, si lo que pretende es luchar por un proyecto de mejora de la calidad profesional femenina. Los factores que intervienen en el desarrollo profesional no están determinados sólo por el conocimiento o la habilidad y actitudes respecto de la tarea, sino también respecto de la organización en su conjunto. Hay que aprender a apreciar las utilidades de cada una para la eficacia global de la organización y hacerlo valer.

En fin, la lectora o el lector encontrará una gran cantidad de temas para debatir interminablemente, pues más allá de la observación de un grupo particular que aquí hemos delimitado como directiva/os, el discurso sobrepasa sus propios límites específicos para llevarnos a lo femenino, lo social, el poder, la cultura, la influencia, el prestigio, etc. Y, sobre todo, el debate ha de abrirse también a los varones, como única posibilidad de extender la problemática al conjunto de la sociedad.

Las propias participantes han señalado la necesidad de debatir con sus

compañeros, negociar y llegar a acuerdos sobre problemas comunes en las organizaciones. Sería deseable que este debate se extendiera al conjunto de la sociedad, más allá de los estrechos límites privados en los que está sucediendo. Quisiéramos, por último, agradecer a todas las personas que han participado en los grupos de discusión su interés, esfuerzo y buena acogida; así también a todas aquellas que no pudieron participar porque el tiempo y sus obligaciones no se lo permitieron.

Esta investigación representa un primer paso en el objeto de estudio y nuestra pretensión es definir el horizonte problemático femenino en este segmento profesional, así como advertir sobre las posibilidades y perspectivas de desarrollo de las mujeres en las organizaciones, dentro de lo que se define como *management* y *public management*.

Nos situamos, pues, en el segmento de trabajo altamente cualificado, el de Directivos, cuyas funciones consisten en planificar, organizar, coordinar, gestionar y controlar los objetivos y políticas de las organizaciones. La función directiva tiene una importancia capital dentro de cualquier organización y representa la élite de poder organizativo. Es, pues, una función estratégica. Estar situado en el nivel directivo representa una posición de poder preminente en cualquier organización.

Ahora bien, la función directiva está distribuida en niveles jerárquicos y áreas especializadas que actúan o deberían actuar cooperadamente. Puesto que nuestro estudio no pretende una indagación sobre la naturaleza intrínseca de la función directiva, evitamos segmentar el conjunto de Directivos por áreas especializadas. Así, no vamos a investigar la función directiva en el área comercial, financiera, de producción, etc, cuanto fijar nuestra atención en el 1º, 2º y 3º nivel de dirección. Los problemas no están motivados por la naturaleza del trabajo especializado, cuanto por la posición que se ocupe. Esto

no quiere decir que si nuestro objeto de análisis se centrara en la función directiva propiamente hablando no tuviéramos que extender nuestra atención a las diferentes áreas de especialización de una Organización. Es más, un análisis en profundidad del flujo de oportunidades para el desarrollo profesional femenino, llevaría necesariamente al análisis de la dinámica expansiva de áreas, empresas y organizaciones, donde las posibilidades de entrada son mayores. Pero no es este nuestro objetivo.

Propiamente hablando, en la mayoría de las empresas sólo existen dos niveles directivos: el 1º y el 2º. El tercer nivel, jefaturas de las diferentes áreas o direcciones, formarían lo que se denomina acertadamente *predirectivos*. Igualmente en la Administración Pública, los niveles directivos propiamente dichos serían los niveles 30 y 29, si consideramos en estricto sentido la carrera administrativa pero naturalmente, en nuestra investigación hemos objetivado el primer nivel directivo en las Directoras Generales.

Entonces, el conjunto DIRECTIVAS lo definimos operativamente de Primero, Segundo y Tercer nivel, tal como mostramos en el Organigrama de la figura nº 1. Ahora bien, estos sujetos considerados viven y se desarrollan en dos subsistemas organizativos cada vez más implicados, pero susceptibles de separación analítica, como se muestra en la figura 2.

En la perspectiva de esta investigación, la segmentación de los subsistemas organizativos en subconjuntos configurativos tienen una finalidad primordialmente descriptiva, pues nuestra observación se centrará en los ámbitos macro de los subsistemas presuponiendo que la diversidad de subconjuntos conforman, emulan y se nutren de unas ciertas reglas que configuran una identidad corporativa para cada subsistema. Una observación más profunda y extensa obligaría a estudiar, particularmente, cada segmento del sistema.

Operativamente, pues, nuestra observación se ha centrado en las

directivas del subsistema empresarial y de la Administración Central. Respecto de las empresas se han convocado a directivas de empresas privadas, públicas y multinacionales. En relación con la Administración Central se han convocado a directivas de diversos Ministerios y Departamentos.

Nuestro universo en un sentido amplio, está formado por las Directoras de la Administración Pública y Empresas. Utilizando la Encuesta de Población Activa (EPA) como fuente de información, este universo aparece en la categoría de "Miembros y personal Directivo de Organos de la Administración Pública, y Directores y Gerentes de Empresas", agrupado absoluta y porcentualmente en el cuadro I.1 y representado en el gráfico 1. Observando este cuadro podemos apreciar dos hechos: primero, la mayor presencia femenina directiva en la Administración; segundo, a partir del 84 esta presencia empieza a ser

Figura, 1: Organigrama de niveles directivos

Nivel Directivo	Ámbito Empresarial	Ámbito Estatal
1º Nivel	Presidentas Vicepresidentas Consejeras Delegadas Directora General Gerente	Directora General
2º Nivel	Subdirectora General Directoras Funcionales (Financiera, Comercial, etc.)	Subdirectora General (Nivel 30)
3º Nivel	Adjuntas y Jefas de áreas funcionales	Subdirectora Adjunta (Nivel 29) Consejera Técnica (Nivel 28)

Figura, 2: Subsistemas organizativos.

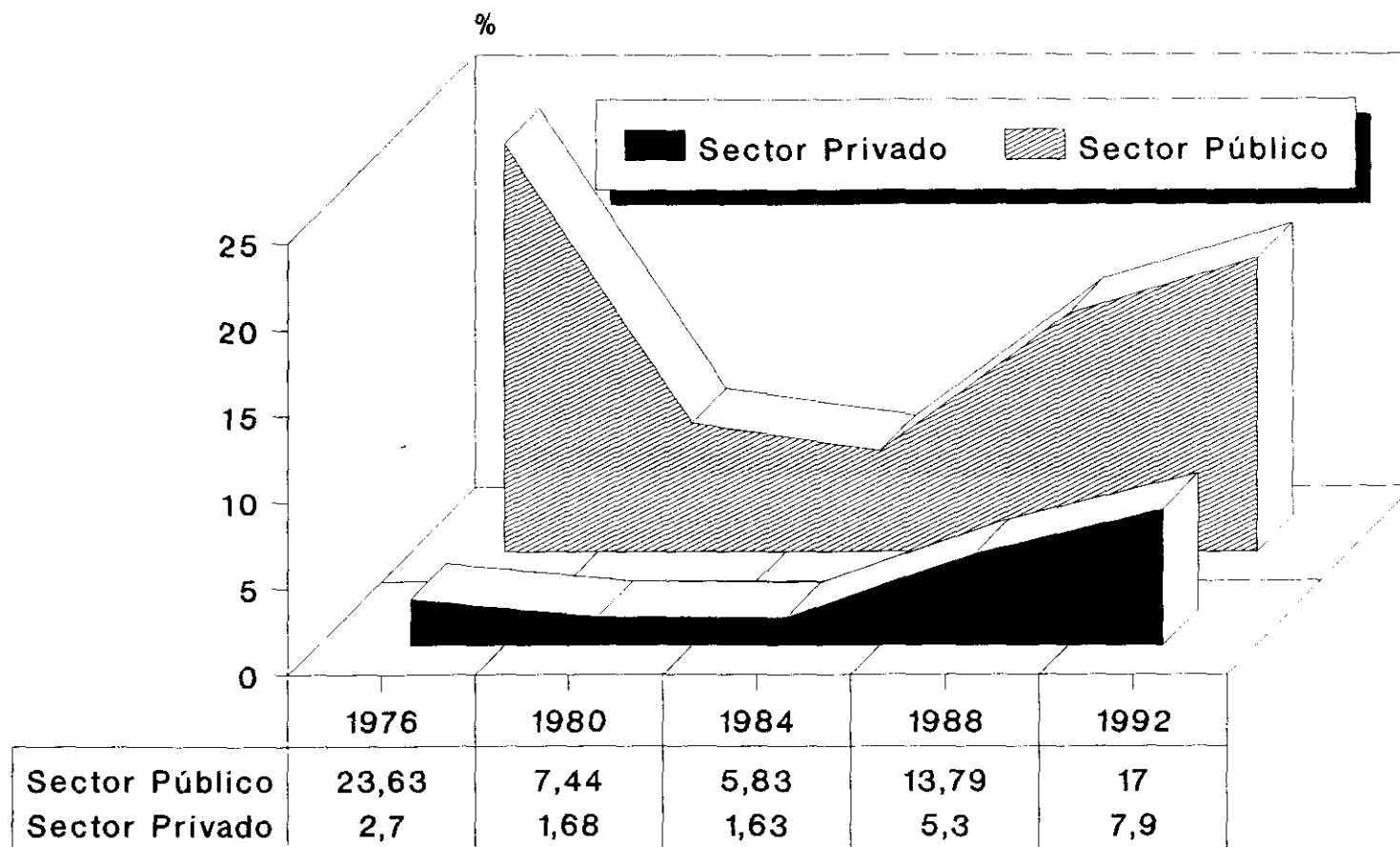
SUBSISTEMA EMPRESARIAL			SUBS. ADMON. PÚBLICA		
Empresas Privadas	Empresas Públicas	Empresas Multinac.	Admón. Central	Admón. Autonóm.	Admón. Local

Cuadro I.1: Directivas ocupadas de la Administración Pública y Empresas, 1976-1992.

Año	Total Admón./Empresas	Directivas Admón./Empresas	Directivos Admón./Empresas
1976	5.500/84.900	1.300/2.300 (23,63/2,7)	4.200/82.600
1980	9.400/65.200	700/1.100 (7,44/1,68)	8.700/64.100
1984	12.000/67.200	700/1.100 (5,83/1,63)	11.300/66.100
1988	20.300/94.300	2.800/5.000 (13,79/5,3)	17.500/89.300
1992	19.400/107.500	3.300/8.500 (17,0/7,9)	16.200/99.100

Fuente: EPA, IV Trim. de años respectivos. (Hasta 1987 hemos considerado a los directivos los contados en la categoría *Funcionarios públicos superiores y directores de empresas* y a partir de este año los comprendidos en la categoría *Miembros y personal directivo de órganos de la Admón. Pública y directores y gerentes de empresas*).

Directivas en España 1976-1992



Fuente: EPA, IV Trim. de años respectivos

decididamente ascendente, tanto en el sector público como privado, mucho más en aquél que en éste.

A partir de los datos aportados por el Instituto Nacional de la Administración Pública y el Fichero de Altos Cargos (FAC), hemos elaborado el cuadro I.2 en el que consta el número de Directoras Generales (1º nivel de dirección), Subdirectoras y Adjuntas a la Dirección General (2º nivel) y Consejeras Técnicas (3º nivel). Apreciamos que el 12% son directivas, bien entendido que estos datos están referidos a la Admón. Central y es muy posible que la presencia femenina en la Administración Autonómica y Local, así como el Cuerpo Docente haga subir en algún punto la cuota de presencia femenina.

Cuadro I.2: Directivas en la Administración Central.

Total	1º Nivel (Dir. Generales)	2º Nivel (Niveles 30 y 29 del grupo A)	3º Nivel (Nivel 28 del grupo A)
526 (12,12%)	19 11,04%	209 (10,42%)	298 (13,79%)

Fuentes: Para el 1º Nivel se ha utilizado el Fichero de Altos Cargos (FAC), a Enero de 1990. Para el 2º y 3º Nivel, el Boletín Estadístico del Registro Central de Personal (INAP), a Junio de 1989.

Otra fuente analizada en este estudio ha sido la información que recoge el "Carnet", una publicación de *Fomento de la Producción*, en donde se ordenan por Cargos el personal directivo de las 25.000 mayores empresas de

España, al 31-12-88. A partir del análisis estadístico de esta publicación hemos elaborado el cuadro I.3, donde aparecen los dirigentes de las empresas por cargos ocupados en ellas.

Apreciamos que el porcentaje global de mujeres es del 5,07% muy coincidente con el 5,03% que nos da la EPA, del último trimestre del 88. No obstante, sospechamos que es una mera coincidencia, aunque en este caso resulta representativa de la tasa real de presencia femenina en el sector privado.

Si consideramos como directivas de 1^{er} nivel a las Presidentas, Vicepresidentas, Consejeras Delegadas, Gerentes y Directoras Generales, el porcentaje de directivas de este nivel es el 3,64. Si consideramos como directivas de 2^o nivel a las Administradoras, Directoras Financieras, Directoras Comerciales, Directoras Técnicas, Directoras de Personal, Directoras de Informática, Directoras de Marketing, Directoras de Exportación y Otras Directoras, el porcentaje de directivas de este nivel es el del 5,4%.

Todos estos datos corroboran que la presencia femenina en la Administración es más del doble que en las empresas, aunque en uno y otro ámbito sigue siendo escasa. La tesis sostenida por las participantes en los grupos de discusión de la Administración es que las empresas discriminan mucho más a la mujer. Una rápida observación estadística lo confirma.

Cuadro I.3: Cargos de las 25.000 mayores empresas por sexo.

Cargo	Total directivos estimados	Directivas	% de Directivas por cargo
Presidentes	8.749 (11,8%)	367 (9,7)	4,2
Vicepresidentes	2.083 (2,8)	176 (4,7)	8,4
Consejeros Delegados	1.991 (2,7)	43 (1,1)	2,2
Secretarios	3.415 (4,6)	473 (12,5)	13,9
Consejeros	1.476 (19,9)	1.309 (34,7)	8,9
Administradores	2.686 (3,6)	140 (3,7)	5,2
Gerentes	11.421 (15,4)	206 (5,5)	1,8
Directores Generales	6.545 (8,8)	103 (2,7)	1,6
Directores Financieros	5.673 (7,6)	296 (7,8)	5,2
Directores Comerciales	5.150 (6,9)	138 (3,7)	2,7
Directores Técnicos	4.366 (5,9)	86 (2,3)	2,0
Directores de Personal	2.245 (3)	142 (3,8)	6,3
Direct. de Informática	1.115 (1,5)	91 (2,4)	8,2
Direct. de Marketing	710 (1)	48 (1,3)	6,8
Direct. de Exportación	940 (1,3)	72 (1,9)	7,7
Otros Directores	1.018 (1,4)	18 (0,5)	1,8
Total	74.306 (100)	3.772 (100)	5,07

Fuente: Elaboración propia a partir de la publicación *El Carnet*. Fomento de la Producción. Datos consolidados al 31 de Diciembre de 1988.

La investigación se ha diseñado en base a la realización de nueve grupos de discusión configurados de la siguiente forma:

Figura, 3: Distribución de grupos de discusión y participantes

Grupos de Discusión	Ámbitos Organizativos	Niveles de Dirección 1º / 2º / 3º / Total
Directivas:	Empresas:	
A	"	1 / 3 / 4 / 8
B	"	8 8
C	"	8 8
D	"	8 8
	Admón. Central:	
E	"	1 3 4 8
F	"	8 8
G	"	8 8
H	"	8 8
Directivos	Administración	2
I	Empresa Privada	2
	Empresa Pública	2
	Empresa Multinacional	2
		8

El grupo de Directivos se ha proyectado como contraste con el propósito de advertir qué piensan los Directivos de "las otras".

Tanto a unas como a otros se les pidió que hablaran sobre Oportunidades y Obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres Directivas. El resultado sintético del análisis de los grupos de discusión es el que se expone a continuación.

5.2.- Oportunidades.

Cambios en el entorno.

Hay una serie de cambios en el entorno sociocultural, económico y político que posibilitan el desarrollo profesional de las mujeres. Ya hemos visto cómo John Nicholson, en su *Hombres y Mujeres*, al preguntarse ¿qué frena a las mujeres?, concluía que éstas no tienen el tiempo y la energía suficiente para ocupar los mejores puestos de trabajo debido a que tienen otras cosas que hacer: crianza de los hijos, organización de la casa y la familia, etc. Por tanto, las posibilidades de desarrollo profesional están en función de la mayor o menor liberación de tiempo para dedicarse a realizar una carrera profesional. En este sentido sí se han producido una serie de cambios coadyuvantes. Destacaríamos:

- * Descenso de la natalidad.**
- * Matrimonios más tardíos.**
- * Maternidad elegida.**
- * Aumento del nº de divorcios.**
- * Aumento de la tecnología doméstica.**

Pero también se han producido cambios en la cualificación femenina. Destacaríamos:

- * El acceso masivo de la mujer a la enseñanza superior.**
- * El aumento de conocimientos profesionales a través de la especialización.**
- * El aumento de la experiencia, debido al aumento de la población femenina en el trabajo.**

Otro conjunto de factores de cambio se nuclean en torno al mercado de trabajo en general y del mercado del trabajo especializado o cualificado en particular. Así, para nuestros propósitos hay que observar que la extensión, diversificación y especialización de las tareas gerenciales ha provocado un *incremento considerable de la oferta y demanda de mujeres ejecutivas o directivas*.

Por último, el incremento del consumo en nuestra sociedad, unido a los factores y procesos señalados anteriormente ha generado una nueva clase media, en donde el sueldo de la mujer resulta ser un componente esencial como mantenedor de un cierto *status* de diferenciación social al alza.

La consecuencia más abultada de todos estos cambios es el diseño profesional de una carrera ascendente en el horizonte biográfico de las mujeres, lo que implica a la vez:

- * La elección de "curriculas" más útiles.
- * La orientación hacia carreras menos tradicionales, con más potencial de desarrollo profesional.
- * El incremento de la competencia profesional femenina.
- * La aceptación de la mujer como profesional y no sólo como trabajadora.

Posición crítica ante el cambio como variable estratégica de desarrollo femenino

Parece existir un sentimiento generalizado de que todos estos cambios producidos representan para la mujer grandes oportunidades de desarrollo en todos los ámbitos de la actividad socioeconómica. No obstante, advierten

críticamente que aún queda mucho camino por recorrer. En nuestros grupos de discusión, la verbalización de factores de oportunidad se expresa en una dialéctica de afirmación e inmediata puesta en duda, sin llegar a negar del todo las utilidades contenidas. De otra parte, excepto en el caso del acceso a la Administración, no se identifican factores de oportunidad como tales, sino como procesos de cambio que facilitan la integración de la mujer en el mundo del trabajo. Así, pues, más que de factores de oportunidad habría que hablar de procesos sociales, económicos, políticos y psicológicos que posibilitan el desarrollo profesional femenino.

Cuando hablan de oportunidades, el discurso está matizado por la verbalizada reflexión sobre las trabas y barreras que quedan aún por destruir en aras de una total integración y aceptación del desarrollo profesional femenino. Se aprecian los progresos, pero se denuncia su inconsistencia, su cortedad, su apariencia de progreso, la lentitud del avance. Sintéticamente, el horizonte de realización femenino es positivo. Analíticamente, los factores no se identifican claramente, o en todo caso muy pocos, escasamente. Pero sería injusto deducir que las incertidumbres y turbulencias de ese horizonte de cambio alejan la esperanza de alcanzar éxitos y realizaciones. Antes al contrario, la identificación del cambio social con oportunidades de realización sitúa proyectivamente a la mujer en un horizonte de realizaciones expansivas.

La posición crítica que adoptan ante el análisis de las oportunidades viene precedida de una historia largamente trabada a lo largo del tiempo, cuyo resultado es su sujeción al entorno privado y familiar sobre la que advierten, con mayor o menor patetismo, las dificultades que conlleva el progreso en ámbitos de realización no tradicionales, extradomésticos. Advierten, por decirlo así, el peso de la tradición. Porque tal progreso ha de hacerse en un doble sentido:

Por una parte, se enfrentan a la *deconstrucción* de su identidad originaria como sujetos primordialmente "realizados" en el mundo privado familiar.

Por otra parte, se enfrentan a la *construcción* de otra identidad social en ámbitos no tradicionales, no originarios, en donde los modos, maneras y usos de la acción, de las relaciones, han sido diseñados *por y para* los varones.

En un sentido, en el de la deconstrucción, *se vacían*; en el otro, *se sienten perdidas*. En el primer sentido *dejan de reconocerse*; en el segundo *no se reconocen del todo*. Es así que la vivencialidad pública femenina se caracteriza por un doble sentimiento de *vacío e inseguridad*, cuya manifestación más diáfana es el resultado de un sentimiento más amplio y profundo de *ajenidad o extrañamiento*, verbalizado por ellas mismas en todos los grupos de discusión como que la sociedad, lo público, el trabajo, el mundo, "*no está hecho a la medida de la mujer*".

Cabría a este respecto indagar en profundidad el tipo de mujer de éxito y comprobar hasta qué punto esta deconstrucción y construcción de identidad de que se habla no representa una violencia psicosocial impresionante, llevando, en muchos casos a rupturas familiares y relaciones degradantes. Entre nuestras participantes en los grupos de discusión existe algún ejemplo paradigmático al respecto, sobre el que tendremos ocasión de hablar. Pero en términos generales, la consecución de una posición de éxito profesional es incompatible con el "rol" tradicional femenino.

El "miedo al éxito" en la mujer, tesis mantenida por algunos psicólogos para explicar la escasez de mujeres en altos puestos de poder es un eufemismo. Desde nuestra observación, el miedo al éxito en la mujer es una respuesta

ecológica, de cálculo energético, fundamentalmente. Lo que sucede es que la deconstrucción y construcción de otra identidad social tiene unos costes energéticos psicosociales muy grandes que habría que superar en el tiempo colectivo y en el biográfico.

En la posición en que se encuentra la conciencia colectiva femenina, y hay múltiples muestras de ello en nuestros grupos de discusión, el éxito hay que entenderlo como consecución de un *horizonte de realización* de carrera profesional para el conjunto de mujeres. La singularización de posiciones de éxito encarnadas en mujeres particulares tienen un valor edificante, por cuanto ejemplifican la consecución de metas finales. Pero ésta no es la solución, pues históricamente siempre ha habido mujeres singulares y, a pesar de ello, la mujer, como conjunto, no se ha beneficiado. La solución está en resolver las condiciones de existencia y en extender el horizonte de realización para el conjunto femenino.

Y en este sentido, queremos advertir que a pesar de que nuestra investigación se centra en grupos femeninos cualificados y altamente cualificados, con netas carreras profesionales y que, de entrada formarían parte de lo que podríamos denominar como "grupos de éxito", su discurso ideológico no reivindica una posición preminente para sí, ni mucho menos, sino que hace causa común con las mujeres. Es decir, no hay un desmarque, ni un intento de segregación como grupo singular. La Directiva habla, ante todo como mujer, no desde una conciencia feminista, muchísimo menos desde una posición militante.

Al hablar del cambio como variable estratégica de desarrollo, se pretende advertir que representa un proceso de oportunidades en el sentido global del término, posibilitando que los sujetos activamente motivados puedan desarrollarse sin tantos problemas y que, en todo caso, los cambios producidos y los que se están produciendo eliminan barreras de entrada y, por lo tanto, descontextua-

lizan situaciones paradigmáticas de estancamiento. El cambio hoy propicia que mujeres motivadas hacia la realización profesional puedan conseguirlo sin entrar a valorar lo que puedan dejarse en el camino, que no hace al caso, que cada día más se cumple para un mayor número de mujeres y que se tiene la esperanza de que se cumpla en un futuro para todas las hijas, nietas y biznietas de este siglo.

En este punto cabría plantearse una hipótesis por lo menos interesante: ¿Qué pasaría en una situación catastrófica, por ejemplo una guerra, en donde, lógicamente se supone una movilización masiva de la mujer para el trabajo?. Y, más concretamente, ¿qué pasaría al finalizar esta catástrofe? ¿Se volverían a reintegrar masivamente a sus hogares? ¿O mantendrían las posiciones conquistadas durante la guerra?. Estas preguntas no tienen una respuesta "a priori", pues cualquier respuesta intentaría resolver problemas concretos que no podemos simular en el contexto de este trabajo. Pero lo que sí tendría interés en preguntar es si el grado de conciencia de las conquistas femeninas o del cambio femenino, en general, es tan fuerte que evitaría la inexplicable amnesia que provoca una catástrofe, y entonces esta pérdida de memoria representaría un óptimo caldo de cultivo para retroceder a situaciones tradicionales que situaría a las mujeres en una posición muy anterior a la de precatástrofe.

Las respuestas que se puedan dar son complejas y difíciles, aunque, después de todo, esto es lo menos interesante del asunto. Más interesante es la reflexión que nos provoque. En este sentido podríamos aventurar que, efectivamente, el grado de conciencia colectiva femenina es más fuerte ahora que, por ejemplo, en el periodo de entreguerras.

Pero, no obstante, eso que llamamos "conciencia de", no es sino la manifestación consciente, cristalizaciones verbales de estructuras sociales consolidadas. Las cosas existen porque las nombramos, y al contrario. Por tanto, cabría advertir que, independientemente del grado de conciencia que las

mujeres y hombres tengamos respecto del cambio femenino, lo que tendremos que preguntarnos es por el grado de realización social de tal proceso.

Una cuestión central en este proceso de cambio es el referido a la división sexual del trabajo. La tesis de Durkheim es que esta división provoca solidaridad social en un grado mucho más importante que el rendimiento económico producido. Sin entrar críticamente a juzgarla, pues podríamos estar de acuerdo en ello, sí que podemos aseverar que, en el fondo, el cambio femenino pide a gritos una redefinición del orden moral y social, de otra solidaridad, y más aún, del diseño de otra reproducción social de la especie. Pensar el cambio femenino lleva indefectiblemente a plantearse el tema de la reproducción social, sobre la que tan sólo incidentalmente insistimos.

Conscientes de que sus demandas no tienen solución apelando a la conciencia individual de unos y otros, las propias mujeres reenvían constantemente sus problemas al orden sociocultural. Esta apelación a la colectividad, a lo colectivo, las sitúa en la dimensión estratégica del problema, aumentando su autoconciencia sobre la verdadera perspectiva del cambio, advirtiéndoles que o cambiamos todos o no es posible el cambio.

En esta perspectiva, el cambio no se ve como una dialéctica bueno/malo, hombre/mujer, pobre/rico, femenino/masculino, en oposición. No se trata, explicitan, de crear una realidad femenina preeminente como respuesta a una realidad masculina existente, sino de definir un orden social que contenga *equivalentemente* a mujeres y hombres. Pero lo que es más importante de todo esto es que el cambio femenino representa o puede representar una superación de las oposiciones y contrarios que el feminismo denunciaba. Nuestra hipótesis a este respecto es que el feminismo se ha cumplido y la lucha por el cambio femenino es una lucha que busca un lugar de encuentro intersexual. A este respecto, el desarrollo de una sociedad del ocio representa una oportunidad excelente para orientar esta dinámica de superación.

Desde su rol de profesionales, expresamente piden consensuar, negociar y debatir las condiciones de existencia organizacional junto con sus compañeros. Esta metodología de aproximación y consenso permitiría advertir las ventajas comunes y ayudaría a asumir conjuntamente los costes del cambio.

El acceso a la Administración Pública como un neto factor de oportunidad

Si hay un claro factor de oportunidad verbalizado en los grupos de discusión de la Administración Central es precisamente el referido a la entrada de la mujer en la Administración. Entre las Directivas de empresas el acceso no aparece referido sino como obstáculo. Recojo tres comentarios al respecto, que resumen de alguna forma la posición sobre este asunto:

"Yo creo que, en el momento actual, si nos preguntan: ¿Tenemos oportunidad? Tenemos oportunidades porque ahora las cosas han cambiado cualitativamente bastante. Han cambiado bastante en el sentido de que hoy es un valor generalmente aceptado la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Yo creo que esta incorporación aunque sea en pequeña medida, ha puesto de manifiesto que la mujer tiene unas características diferentes al hombre, pero que en puestos de responsabilidad desarrolla su función, pues, con la competencia que lo desarrolla. Por eso digo que son cuestiones, en lo que se refiera a las oportunidades, que tienen dobles lecturas que seguimos siendo un elemento de muestra. La incorporación de la mujer al mundo de las responsabilidades sigue teniendo un contenido muestral (...)" (A - 3^{er} nivel).

Esta reflexión contextualiza las oportunidades en el proceso de cambio en el que se dan, afirmando:

* El valor estratégico del cambio como oportunidad de desarrollo

femenino.

* La aceptación de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo; ya que, como recurso humano estratégico la mujer "es un valor" y, por otra parte, su nivel competencial es equiparable al del varón.

* Advirtiéndole que sigue siendo un elemento de muestra.

Entre las Directoras de 2º nivel, Subdirectoras Generales de la Administración, Grupo C, recogemos el siguiente comentario:

"Yo estoy de acuerdo con lo que dices. He estado a punto de intervenir para decir que en un sistema de acceso objetivo, puede propiciar que dentro de la Administración las igualdades sean más notables que las desigualdades. Que realmente, el poder ingresar en un determinado nivel después de demostrar el mérito y la capacidad, homologable entre hombres y mujeres, también permite que a la hora de ocupar puestos y de contemplar cómo las mujeres acceden a ciertos puestos, ya sea una cosa totalmente asimilada (...)"

Y este es otro testimonio que complementa y refuerza el argumento, en el grupo D, Consejeras Técnicas:

"Creo que en la Administración; sobre todo si comparamos con la empresa privada, hay un elemento muy importante, que yo creo que es muy positivo, que es la forma de selección, la forma de acceso. Creo que uno de los problemas mayores de las mujeres en el mundo del trabajo es que, de alguna forma, no saben ... Las mujeres no sabemos vendernos, ¿no?; entonces, el hecho de tener que hacer un "currículum" e ir allí y tal, pues yo creo que eso es para una mujer...., primero por cultura, porque yo creo que somos más modestas que los hombres, que no ..., que tendemos a infravalorar lo que sabemos, lo que hemos hecho. (...). Por otra parte, yo creo que cuando las mujeres se ponen a estudiar, bueno, pues está bastante demostrado, ¿no?, que estudian igual de bien o mejor que los hombres; entonces, el sistema de acceso por oposición yo creo que en este sentido es un factor de oportunidad (...)"

El sistema de acceso o de selección basado en una oposición que responde

a un temario favorece la entrada de mujeres. En este sentido, la Administración tiene establecido un sistema de entrada más objetivado que la empresa por cuanto normativiza todas sus acciones. De otra parte, su menor discriminación evita situaciones de desigualdad.

La Empresa se mueve más por criterios selectivos y no tanto por normas, con lo que deja al arbitrio del entrevistador la selección final de sus candidatos. Naturalmente que este sistema selectivo está basado en sesudas teorías de selección; pero es mucho más opaco, y, por supuesto, no hay derecho de réplica. Por otro lado, en el conjunto de variables que intervienen en la selección de candidatos para las empresas, el mayor nº de ellas no están referidas al conocimiento, sino al estudio de actitudes y motivos, potencial de desarrollo y disponibilidad. Y en este último punto las mujeres lo tienen más difícil, pues el escudriñamiento que hacen en la selección sobre la proyección biográfica familiar de la mujer es realmente intenso. Ser mujer casada y con hijos hace muy difícil la elección. Estas circunstancias, sin embargo, no son tenidas en cuenta para entrar en la Administración. Aquí radica la gran diferencia entre los ámbitos organizativos observados. Sobre el tema de la disponibilidad volveremos a hablar cuando abordemos el tema del horario. Interesa señalar ahora que en el desarrollo profesional de la mujer, la falta de tiempo disponible para sí misma, representa el mayor handicap a superar. Y el tema es complicado, porque la liberación de tiempo femenino implica profundos cambios en la organización social. Quede por ahora sólo este apunte.

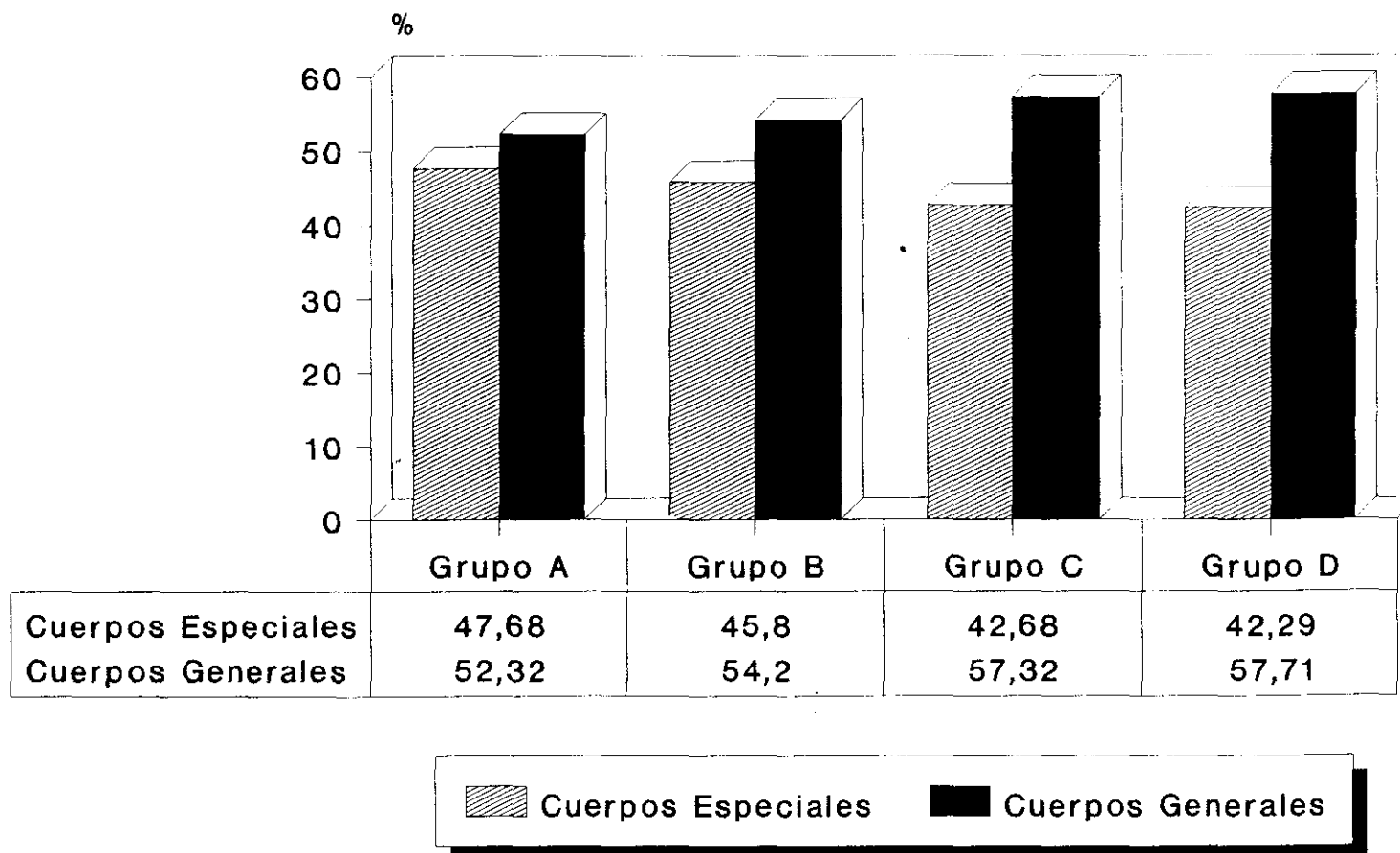
Respecto del acceso a la Administración, veamos el análisis de las pruebas de acceso¹². De la observación del gráfico 2, vemos que el porcentaje de mujeres admitidas en las pruebas de Cuerpos Generales está por encima del

12.- Para este análisis seguimos el informe de la Subdirección de Estudios y Documentación del Instituto de la Mujer, *La mujer en la función pública*. Inédito. Madrid, 1989.

50%, en todos los grupos y algo menor en las pruebas de Cuerpos Especiales, pero en ambos casos la presencia de mujeres es muy alta.

Mas estos porcentajes de aprobados son todavía más relevantes si tenemos en cuenta que el número de plazas convocadas es considerablemente menor en los Cuerpos Generales, que en los Cuerpos Especiales, tal como se describe en el gráfico nº 3. Si resulta que, tal y como hemos apreciado en el gráfico nº 2, los mayores porcentajes de aprobadas se dan en los Cuerpos Generales, esto significa que el nivel competitivo en estas pruebas es mayor, al ser menor el número de plazas convocadas. Con lo que el valor agregado de prestigio aumenta a favor de las mujeres, con la excepción del Grupo D, donde el número de plazas convocadas es considerablemente mayor en los Cuerpos Generales.

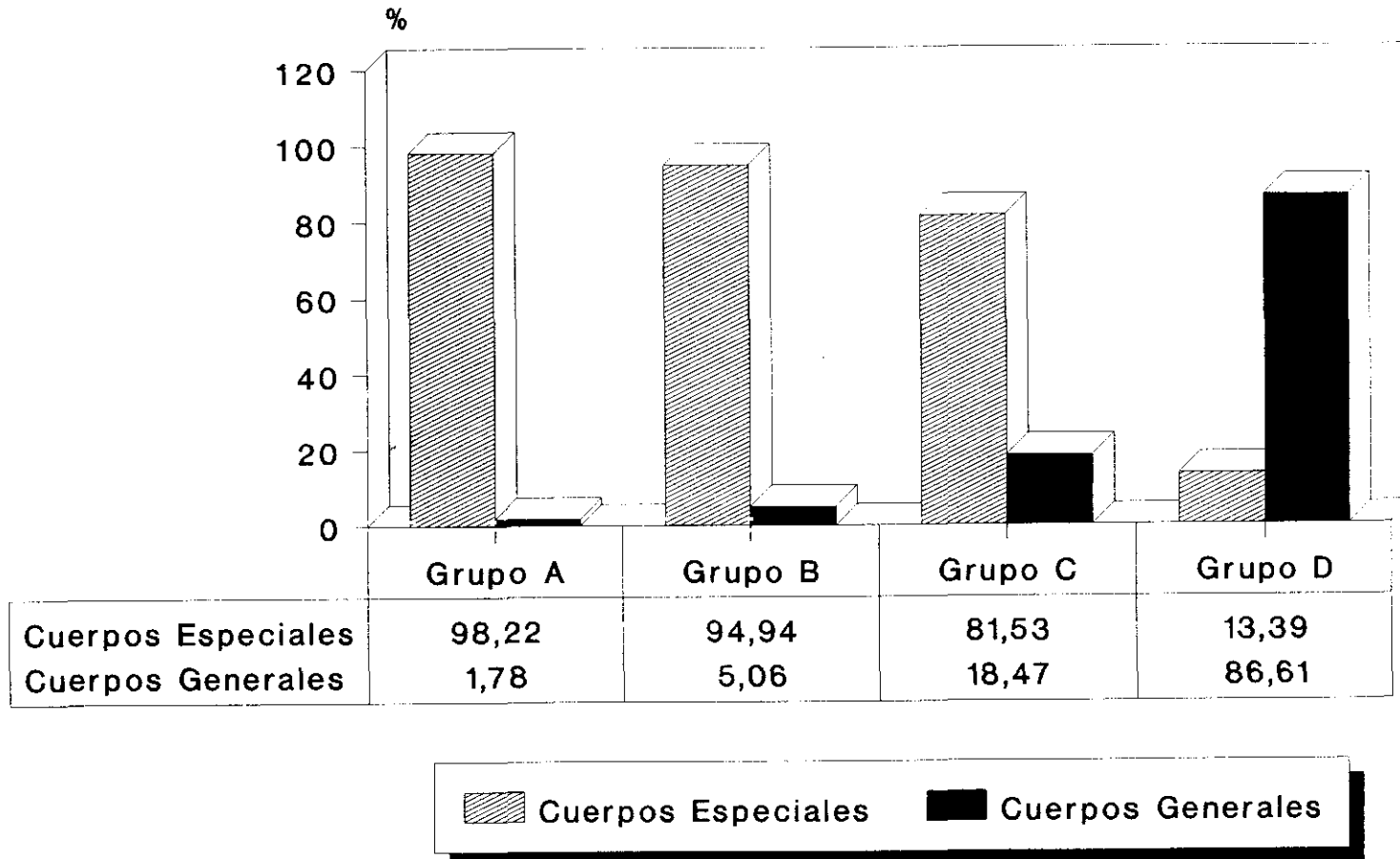
Gráfico 2:
Mujeres en la Administración Pública
Convocatoria, 88.



Fuente: Inst. de la Mujer: "La mujer en la función pública", cit.

Gráfico 3:

Plazas convocadas por grupo. Convocatoria, 88.



Fuente: Cit. en gráfico 2

Si miramos ahora el cuadro número I.4, en el que se recogen los resultados de las pruebas de acceso a los Cuerpos Generales de la Administración en 1988, observamos que las mujeres se presentan, prácticamente, en mayor proporción que los hombres, y, naturalmente, aprueban prácticamente en esa misma proporción. Luego, es evidente que, en este proceso no se produce discriminación ni desigualdad alguna. Un dato a observar es que, en la promoción interna, las mujeres obtienen menos plazas. Esto puede deberse a la juvenilización femenina de la función pública, aunque no debemos descartar "a priori" que puedan existir factores discriminatorios.

El Acceso a la Administración Pública representa, pues, para la mujer, un neto factor de oportunidad, como lo demuestra el hecho de su máxima entrada a través de las oposiciones.

Cuadro I.4: Resultado de las pruebas de acceso a Cuerpos Generales, 1988.

	Cuerpo Superior de la Admón. Civil del Estado	Cuerpos de Gestión de la Admón. del Estado, SS. e INEM	Cuerpo General Administrativo de la Admón. del Estado y SS.	Cuerpo General Auxiliar de la Admón. del Estado y de la SS.
N° de plazas convocadas	73	429	404	1.840
Aspirantes admitidos:	454	7.525	29.389	61.840
% de mujeres	54,34	59,37	61,46	71,78
% de hombres	45,65	40,62	38,53	28,22
Aprobados:	46	460(*)	404	840
% de mujeres	54,34	60,34	62,12	67,97
% de hombres	45,65	39,65	37,87	32,02
Plazas no cubiertas	27	-	-	-
Plazas de promoción interna	-	428	-	22
Aprobados:	-	139	-	22
% de mujeres	-	48,2	-	18,1
% de hombres	-	51,79	-	81,8

Fuente: *La mujer en la función pública*. Instituto de la Mujer. Subdirección de Estudios.

(*).- A esta promoción fueron agregadas 31 plazas no cubiertas del sistema de promoción interna.

La mujer como recurso estratégico

Nuestra hipótesis es que la mujer representa un recurso estratégico y dinámico de desarrollo organizativo. ¿Cuáles serían sus activos más importantes?. En primer lugar, hemos de advertir que la mujer, hoy, no sólo quiere trabajar, sino proyectarse profesionalmente, lo que implica asumir un proyecto de calidad. Este proyecto profesional gira en torno a dos ejes axiales: **la formación y la motivación.**

Respecto de la formación, dinamiza sus propios recursos activamente, diseñando su "carrera" en base a la consecución de habilidades, técnicas y herramientas que le permitan conseguir resultados, objetivos y "status". Su formación ya no es una preparación sin trayectoria profesional, antes bien, obedece a un proyecto de inserción en el mercado de trabajo que busca competir asumiendo el coste de sus acciones. "La huelga de maternidad" verbaliza con suficiente rotundidad la consigna de una generación en aras de obtener mayor disponibilidad para el trabajo.

En relación con la formación veamos algunos datos para acercarnos a la dimensión exacta del activo. A partir de los datos ofrecidos por el Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE) y la publicación del INE *Estadística de la Enseñanza Universitaria*, hemos elaborado el cuadro I.5, donde se puede apreciar la evolución de la presencia femenina en la universidad desde el curso 76/77. La primera observación que hemos de hacer es que entre 1976 y 1989 la presencia femenina en la universidad se multiplica por 2,5, pasando de 214.000 alumnas a 554.000. Facultades y Escuelas Universitarias crecen de forma similar en este período: las alumnas de licenciatura se multiplican por 2,6 y las de Escuelas Universitarias por 2,4. Pero resulta significativo el crecimiento del alumnado femenino técnico que pasa en este tiempo de 2.830 a 13.400, lo que equivale a multiplicar por 4,7 su presencia,

desde luego una presencia discreta pero visible: que de cada 100 ingenieros o arquitectos haya 20 ingenieras o arquitectas es ya una minoría apreciable.

Cuadro I.5: Presencia Femenina en la Universidad.

Curso	Facultades		Esc. Técn. Super.		Esc. Universitarias		Total	
	Valor Absol.	%	Valor Absol.	%	Valor Absol.	%	Valor Absol.	%
1976/77	149.000	42,5	2.830	6,2	63.000	41,7	214.000	39,2
1980/81	197.000	46,4	4.292	9,3	84.500	47,2	285.600	44,0
1985/86	305.000	52,7	7.404	14,1	110.400	49,4	423.000	49,5
1989/90	387.000	55,0	13.400	19,2	154.300	48,2	554.000	50,7

Fuentes: Los datos de 1976/77 a 1985/86 están tomados de *El sistema educativo español*. CIDE. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid, 1988. Para el curso 89/90 de *Estadística de la Enseñanza Universitaria*. INE.

La tendencia de crecimiento hacia un saber más técnico y especializado va a favorecer la inserción profesional de las mujeres.

El mercado de trabajo de Ejecutivos y Directivos se nutre fundamentalmente de las Ingenierías, Ciencias, Derecho y Economistas. Pues bien, teniendo en cuenta la presencia de alumnas en estas carreras, observamos que su participación es la siguiente:

Estudios	Curso 85/86	Curso 89/90
Ingeierías	14,1	19,13
Ciencias (Biología/Física/Química/Geología/Matemáticas)	38,65	47,58
Informática	32,7	29,65
Derecho	46,5	52,16
Económicas y Empresariales	35,7	42,9
Total (% medio)	33,5	38,3

Fuente: cit.

Sin entrar a analizar los datos de las Escuelas Universitarias, en las que hay un componente importante de presencia femenina en los Estudios considerados, lo que observamos es que 1/3 de los Ingenieros y Licenciados tipo para ocupar puestos de Ejecutivas o Directivas son mujeres. Sin embargo, "grosso modo", el personal directivo femenino en nuestro país no sobrepasa el 7% en la empresa privada ni el 12% en la Admón. Pública. Este desaprovechamiento del potencial femenino debería dar que pensar.

De otra parte, la participación femenina en las llamadas Escuelas de Negocio está en torno al 30%, como se pone de manifiesto en el cuadro I.6, con significativa excepción por parte del Instituto de Estudios Superiores de Empresa, IESE, considerada como la institución más prestigiosa de estas Escuelas. Este último dato revela el absoluto androcentrismo del entorno empresarial.

Según el estudio *El perfil del alumnado de la EOI, 1970-1983* (M. Romero, 1984a), que realizamos en 1984, la presencia femenina en este periodo fue del 7%, que, comparado con el 37% del curso 88-89, o el 31% del curso 89-90, representaba una escasa participación.

**Cuadro I.6: Presencia femenina en programas *Master*
de Dirección, 1987-1990.**

Programas	E.O.I. A / B / C	I.E. A / B / C	ESADE A / B / C	IESE A / B / C	ICADE A / B / C
Masters de:					
Dirección Empresas	*/37/40	26/24/21	*/ */29	19/18/17	21/24/26
Asesoría Jurídica	**/**/**	42/43/41	*/ */**	**/**/**	**/**/**
Asesoría Fiscal	**/**/**	33/55/40	*/ */**	**/**/**	**/**/33
Gestión Industrial	*/42/43	**/**/**	*/ */**	**/**/**	**/**/**
Dir. Internacional	**/**/7	18/16/14	*/ */17	**/**/**	**/**/**
Dir. Comerc. Exter.	**/**/**	36/19/40	*/ */**	**/**/**	**/**/**
Recursos Humanos	**/**/**	**/**/**	*/ */**	**/**/**	53/52/58
Economía Financiera	**/**/**	**/**/**	*/ */**	**/**/**	**/**/37
Comunidades Europeas	**/**/**	**/**/**	*/ */**	**/**/**	**/42/48
Directivo	**/**/**	**/**/**	*/ */**	3/ 5/ 1	**/**/**
Dirección de:					
Marketing	**/**/50	**/**/**	*/ */**	**/**/**	36/29/36
Financiera	*/32/35	**/**/**	*/ */**	**/**/**	23/35/23
Indust. y Tecnología	**/**/10	**/**/**	*/ */**	**/**/**	**/**/**
Personal	**/**/**	**/**/**	*/ */**	**/**/**	50/52/56
Producción	**/**/**	**/**/**	*/ */**	**/**/**	17/14/16
Áreas Funcionales	**/**/**	**/**/**	*/ */16	**/**/**	**/**/**
Programas:					
Desarrollo Directivo	**/**/**	**/**/**	*/ */**	5/ 5/ 7	**/**/**
Alta Dir. Empresas	**/**/**	**/**/**	*/ */**	4/ 3/ 3	**/**/**
Dirección General	**/**/**	**/**/**	*/ */**	3/ 2/ 4	**/**/**
% de Participación media	*/37/31	31/31/31	*/ */21	7/ 7/ 6	27/35/25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las propias Escuelas de Negocio.

Leyenda: E.O.I., Escuela de Organización Industrial.

I.E., Instituto de Empresa.

ESADE, Escuela Superior de Administración de Empresa.

IESE,

ICADE,

A, B, C, Cursos 87/88, 88/89 y 89/90, respectivamente.

*, Datos no disponibles.

**, Programa no impartido.

Como conclusión, podemos decir que la creciente presencia de la mujer en la Enseñanza Superior especializada representa un activo muy importante a la hora de buscar personas como Directivas o Ejecutivas para la empresa y organizaciones en general, entre otras razones, porque la elección de carrera no cumple sólo una función de ocupación o entretenimiento, ni un fin en sí mismo, sino que aspira a dar sentido a un proyecto profesional en consonancia con el análisis que se hace de la oferta y la demanda cualificada.

Entre nuestras participantes en los grupos de discusión existe una absoluta coincidencia al señalar que su competencia técnica e intelectual no está cuestionada en ningún momento. El propio hecho de la masiva entrada de mujeres en la Administración, a través de oposiciones, demuestra este dato. No obstante, si la presencia femenina en la Administración Central representa 1/3, ¿por qué, entonces, sólo hay un 11% en Puestos Directivos?. Hay muchos factores que intervienen en la formación de este *gap* y que irán apareciendo a lo largo de este trabajo, pero sí nos interesa considerar una explicación aportada por las propias participantes, cual sería la existencia de una cierta desconfianza hacia la mujer en el medio organizativo y, en concreto, por parte de los hombres. Al respecto, transcribo un párrafo esclarecedor:

"Yo creo que en puestos técnicos cada vez se confía más en las mujeres porque hemos demostrado que lo podemos hacer ¡y mejor!. Somos más meticulosas, más rigurosas que los hombres. Los hombres, quizá por ese afán de ascender, ascender un poquito y subir para arriba... Las mujeres, en puestos técnicos, yo creo que sí, que cada vez vamos ganando terreno, porque vamos demostrando que lo sabemos hacer y muchas veces mejor que el hombre. Pero el salto de un puesto técnico, un puesto de segunda fila, a un puesto de gestor, de verdadero gestor..., que tiene una responsabilidad, que lleva detrás el tomar decisiones de cierto calibre, ahí es lo que yo, a veces, he notado que la mujer no da el salto porque no se fían de que la mujer sea capaz... No lo sé, quizá..." (C).

Esta falta de confianza percibida por las mujeres en el medio organizativo podría ser explicada por varias razones:

En primer lugar, la mujer significa para el hombre competencia, pérdida de espacio exclusivo y, en definitiva, pérdida de posiciones de poder. La reacción defensiva es crear controles y situaciones difíciles que restrinjan el paso y alarguen el ascenso.

En segundo lugar, por parte de la mujer, también ha internalizado una cierta autodesconfianza, hipotéticamente explicada por su tradicional anclaje en el mundo privado, lo que ha evitado estrategias profesionales, restándose a sí misma posibilidades.

En tercer lugar, la desconfianza en el medio organizativo se ve reforzada por la incomunicación entre ambos sexos. El trabajo es el lugar de la palabra masculina, la mujer lo vive como espacio ajeno y proponer que representara un lugar de encuentro intersexual parece un desatino hoy por hoy, pues en el trabajo la palabra está constreñida en los límites del quehacer cotidiano, organizada en torno a necesidades de utilidad administrativa. Es el lugar de la palabra "responsable" por antonomasia. Es decir, es un espacio donde no se produce catarsis, y por lo tanto, se produce una cierta imposibilidad de modificar conductas a través de la palabra distendida y el consumo comunicativo.

Esta rigidez evita estrategias cooperativas entre hombres y mujeres. En este sentido, algunas participantes han manifestado la necesidad de establecer grupos de debate para pactar y consensuar temas que son comunes entre hombres y mujeres, como el horario y otros.

En cuarto lugar, esta desconfianza puede estar basada en la menor disponibilidad de la mujer hacia la empresa y el trabajo. Para el hombre el trabajo es casi su totalidad de vida. La mujer tiene que hacerlo

compatible con otras ocupaciones de las que no se puede librar en el estado actual de su condición de mantenedora del orden familiar. Sus circunstancias personales y familiares representan grandes barreras para el desarrollo profesional. La solución a este problema es compleja, pues requiere un cambio radical de la organización social, y así lo han manifestado -ya lo veremos al hablar del horario.

¿Cómo romper esta desconfianza?. La fuerte internalización de este sentimiento en la mujer la hace verbalizar en todos los grupos de discusión que parte de los obstáculos en el desarrollo profesional de las directivas, de las mujeres, se debe a las "autolimitaciones", "autotrabas" que la propia mujer se pone. Esta internacionalización culpabilizadora las dispara hacia la consecución de metas, porque fuerza a superar la constricciones que advierten en ellas mismas. Esto que aparentemente puede ser analizado como una actitud negativa, resulta en la práctica altamente positivo, puesto que el sentimiento de autodesconfianza dispara el mecanismo de la propia superación, dotando al sujeto de una gran fuerza hacia el logro.

En la reunión con las Directoras Generales de la Administración, una participante lo ha expresado muy claramente: *"La fuerza femenina y su actitud ante el reto, unido a una cierta desconfianza, opera positivamente para el desarrollo organizativo"*.

La mujer está en una posición de conquista respecto del mundo profesional, eminentemente masculino, por una parte, tradicionalmente ajeno, por otra. Al respecto, sostiene una participante del grupo G: "Bueno, porque digamos que ellos han nacido en esa condición, que ya la tenían conquistada a priori, y tu tienes que conquistar. Por eso mismo tienes que ser muchísimo más maravillosa y hacer mucho más esfuerzo que lo que tiene que hacer un hombre, esa es la única diferencia". Frente a un ambiente generalmente hostil o, por lo

menos, escasamente cooperador, entienden que las armas a emplear han de ser mejores, si se quiere llegar. Y desde luego, este convencimiento de que hay que llegar existe. Ellas mismas advierten que enfrentados un Director y una Directora, "objetivamente casi seguro que vale mucho más la directora". Y continúan: "O sea, se han exigido mucho más (...). En general, no sé cómo decirte, tu estás siempre teniendo que demostrar... Y para llegar has tenido que demostrar mucho más" (A- 3º nivel).

La mujer representa, pues, un capital humano importantísimo en las Organizaciones. Su fuerte motivación hacia el desarrollo de su carrera profesional, hacia la consecución de logros y objetivos, como evaluación de su progreso, la lleva a sobreactivarse y ejercer con absoluta competencia los requerimientos de su tarea. Su progresiva preparación, articulada hacia ese proyecto profesional la provee de un bagaje cualificado altamente competitivo.

5.3.- Obstáculos

La diferencia entre el discurso de los grupos de la Administración y el de las Empresas es que aquellos tienen identificado un factor de oportunidad, cual es el del acceso a la Administración. Por lo demás, ambos discursos convergen bastante a la hora de señalar la lista de obstáculos que se producen en el desarrollo de su actividad, con alguna diferencia destacable que vamos a precisar. Las coincidencias expresas se dan en torno a siete obstáculos básicos:

- * Discriminación.**
- * Masculinismo.**
- * Competitividad**
- * Comunicación exclusiva masculina**
- * Circunstancias familiares**
- * El horario**
- * Autolimitaciones femeninas.**

Por su parte, los grupos de la Administración inciden constantemente en el tema del horario, haciéndolo objeto de denuncia y debate. En los grupos de las empresas este no es un tema que salga expresamente, sino contextualizado en el análisis de las circunstancias personales y familiares de la mujer.

Otra diferencia es que los grupos de la Administración advierten que la discriminación en su entorno es menor que en las empresas. Los grupos en las Empresas, sin embargo, no expresan ninguna idea respecto de la Administración.

Los obstáculos están en el desarrollo

Pues bien, antes de entrar a describir los obstáculos e impedimentos en el desarrollo profesional de las Directivas, vamos a recoger algunos testimonios que afirman que estos se producen en el desarrollo. El mensaje que se construye en el discurso es que las oportunidades se dan en el acceso a la Administración, pero la promoción "ya es otra cosa". Vayamos de la mano mano de una participante:

"Pero, simplemente la forma de acceso. Lo que está claro, es que una persona que tenga una preparación y tenga un "Currículum" notable, tiene la oportunidad de entrar. Ahora, solamente el entrar, porque claro, por suerte o por desgracia, arrasamos, a la hora de prepararnos, estudiamos mucho más, somos mucho más responsables. Pero, luego, viene el obstáculo: la propia promoción. Nos quieren como burros de carga. Saben que el trabajo que te encomiendan va a salir. Ahora, en el momento en que tengan que promocionarte, dentro del escalafón, a igualdad de formación, siempre se quedan con el hombre.

"Quizá porque piensan que tiene más autoridad, que tiene más capacidad de decisión, que es más autoritario y que si tiene que ~~ter~~ una jerarquía detrás, una estructura piramidal hacia abajo, siempre, un hombre al frente de esa estructura, va a ser más positivo que una mujer. A mí eso me parece una tontería porque se puede ser igual de enérgico con una sonrisa; eso es una estupidez. En cuanto a entrar, oportunidad, sí. En cuanto a promoción, totalmente en desacuerdo. Muchísima más dificultad. Si queda un puesto vacante y hay dos personas que pueden llevársela, como uno sea hombre y otro sea mujer, se quedará. Se queda el hombre con ello. Eso segurísimo. O se tiene que tener un Director General o una persona encima lo suficientemente racional para la igualdad de oportunidades. Decir: bueno, yo me quedo con esta señora porque, aunque tenga un marido y tenga unos hijos y tenga una casa, si tiene que estar aquí a las doce de la noche, sé que cuento con ella. Y si la tengo que mandar a la Conchinchina y ponerle un fax y que de la Conchinchina se vaya al Pakistán, sé que lo va a hacer. Eso es cierto (...). (A-1º nivel).

En esta transcripción se dan tres afirmaciones básicas:

1º.- Que el acceso representa una oportunidad para la mujer, porque está demostrando que vale: es estudiosa, es responsable y tiene un bagaje de conocimientos y experiencia notables.

2º.- Que a la hora de promocionar a alguien en el medio profesional, siempre se quedan con el hombre porque no se fían de la mujer. Esta desconfianza se basa en la idea, que ellas mismas discuten, de que a la mujer le faltan los atributos del cargo: autoridad, energía y decisión.

3º.- Se señala también una denuncia que se repite a menudo en los grupos, tanto de la Administración como de las Empresas, de que a la mujer se le quiere como "burro de carga". Se denuncia esta utilización descarada por parte de los hombres.

El sentimiento de que en la promoción se genera desigualdad queda expresado en este comentario del grupo C:

"Yo no estaría de acuerdo." Yo creo que eso es una..., un ocultamiento de la realidad, Hay una cierta igualdad objetiva de oportunidades para entrar, cada vez mayor. De hecho, las últimas promociones de las Abogadas del Estado, curiosamente, son más mujeres las que entran, son más mujeres que ganan las oposiciones de Juez que hombres, son más mujeres las que ganan las oposiciones de profesores que hombres, etc., etc. Pero, luego, en el desarrollo de la profesión, esa cierta igualdad, camufla una desigualdad real.

"Hablo desde mi Mº y desde mi posición personal. Lo que veo es que, desde que entré en la Administración, he tenido que pelear con uñas y dientes para que a una compañera se le diera el puesto de Jefe de Sección, en vez de a un compañero que había entrado bastante después y cuyos méritos de inteligencia y capacidad eran bastante inferiores. Y eso fue una lucha. Ahora me encuentro que soy única entre 4 Subdirectores más, un Director General y no hay un Jefe de Servicio de mujer, no hay un Jefe de Area de mujer y hay dos Jefes de Sección mujer, que he puesto yo, y si pienso en el resto del MOPU, es así, y cuando apareces eres... una excepción, y cuando vas a una reunión eres una excepción".

En este sentido conviene analizar, siquiera someramente, algunas cifras esclarecedoras. El número de funcionarios al servicio de la Administración Civil del Estado, excluidos los docentes, según datos del MAP, a Marzo de 1989 era de 202.028, de los que el 32,4% eran mujeres. Esta proporción de mujeres se mantiene en los distintos grupos, con la diferencia de que en los extremos, en los grupos A y E, la presencia femenina es menor, como podemos apreciar en el cuadro I.7:

Cuadro I.7: Presencia femenina en la función pública por grupos

. (%)

A	B	C	D	E
21,2	34,8	32,5	32,4	8,2

Ahora bien, esta presencia en los diferentes niveles de cada grupo se da en torno a los niveles inferiores e intermedios, siendo menor en los niveles altos y, por tanto, en niveles directivos y predirectivos.

Si observamos ahora el cuadro I.8, que muestra la distribución de funcionarios por niveles del grupo A, que es el grupo objetivo de nuestro universo, referido a la Administración, apreciamos lo siguiente:

1º.- Que si en el conjunto de grupos de la Administración, la mujer representa 1/3, en el grupo A representa 1/5 (21.2%).

2º.- Que en los niveles Directivos, en el contexto de la carrera administrativa, representados por los niveles 30, 29 y 28, la mujer representa el 11,33%.

3º.- Que este 11,33% equivale, a tan sólo, el 2,15% de todos los funcionarios del grupo A.

Cuadro I.8: Funcionarios del grupo A por niveles y sexo, excluidos docentes

Nivel	Mujeres	Hombres	Total
20	648 (18,8)	2.795	3.443
21	130 (20,7)	496	626
22	408 (26,1)	1.152	1.560
23	155 (22,1)	546	701
24	967 (25,2)	2.867	3.834
25	150 (15,6)	760	910
26	696 (18,0)	3.164	3.860
27	74 (11,7)	558	632
28	293 (13,8)	1.823	2.116
29	53 (9,4)	505	55
30	152 (10,8)	1.251	1.403
Pend. Asign.	1.175 (34,4)	2.236	3.914
Total	4.901 (21,2)	18.153	23.054

Pero además, observando la presencia de la mujer en los diferentes subgrupos del grupo A, constatamos que esta presencia es muy baja o inexistente en los siguientes:

Ingenieros de Minas de la Hacienda Pública.

Ingenieros de Montes de la Hacienda Pública.

Ingenieros Industriales.

Ingenieros Navales.

Ingenieros Superiores de Radiodifusión y T.V.

Científicos Superiores del INTA.

Pilotos de Helicópteros de la J. Superior Central de Tráfico.

Ingenieros de Vivienda.

Secretarios Contadores de Juntas de Puertos.

Técnicos Facultativos de OO. AA. del Ministerio de Defensa.

Personal Facultativo Superior de Enseñanzas Integradas.

Asimismo, el porcentaje de mujeres no alcanza el 10% en cuerpos tan importantes como:

Carrera Diplomática, 4,95%.

Ingenieros Agrónomos, 6,50%.

Ingenieros Industriales, 5,35%.

Ingenieros de Minas, 3,24%.

Ingenieros de Montes, 3,1%.

Ingenieros Geógrafos, 5,68%.

Profesores Numerarios, 6,29%.

Veterinarios Titulares,

Arquitectos, 7,29%.

Profesores Investigadores del CSIC, 9,53%.

Cuerpo Superior de letrados del Estado, 39,5%.

Astrónomos, 7,14%.

Científicos especiales del INTA, 9,40%.

Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, 0,43%.

Esta escasa participación femenina no se corresponde con la presencia de la mujer en las Escuelas Técnicas Superiores, que como hemos visto para el curso 89/90 equivale a casi 2/5, con tendencia al alza, aunque sí pudiera tener que ver con la edad, en el supuesto de que los que ocupan estos puestos están

por encima de los cuarenta, lo que quiere decir que se trata de la generación de la postguerra que, referida a las mujeres, ha sido una generación amamantadora, criadora y cuidadora, pero no incorporada al mercado de la formación y del trabajo.

Volviendo a los grupos de discusión, una participante del grupo C afirma que:

"Siguen existiendo más obstáculos que oportunidades para la mujer en el desarrollo de su profesión(..). No creo que estén equiparadas las oportunidades, ni muchísimo menos (..) y por tanto los obstáculos son mayores, los nuestros, hoy por hoy que los de ellos. ¿Qué eso es porque asumimos papeles?. Vale. ¿Que eso es porque la sociedad no está organizada más que de una forma determinada y alguien lo tiene que hacer?. Vale ¿Qué eso es porque somos más lúdicas y menos competitivas?, vale.

"En definitiva, porque los valores que rigen esta sociedad, son de una determinada forma y tú no estás asumiendo esos valores, del todo, pero porque la sociedad, además, hace lo posible y lo imposible porque no asumas del todo esos valores..."

Este párrafo hay que contextualizarlo en la discusión que lo precede sobre que uno de los obstáculos importantes en el desarrollo profesional procede de las propias limitaciones que las mujeres se imponen debido, sobre todo, a la dualidad de papeles que tiene que asumir: madre de familia y trabajadora. La verbalización culpabilizadora de las "autolimitaciones" es muy frecuente en los grupos de discusión. Y esta participante, lúcidamente a nuestro entender, reenvía el problema a la sociedad como mantenedora y asignadora de una dualidad de roles femeninos que le resta posibilidades de desarrollo profesional. Volveremos sobre el tema en su epígrafe correspondiente, pues, es un asunto central en el capítulo de obstáculos.

Este reenvío a la sociedad nos avisa de la compleja dimensión del problema, indicándonos latentemente la necesidad de otra definición axiológica.

Discriminación

Podemos definir la discriminación como un proceso de diferenciación desigualitario que se ejerce sobre un grupo concreto, en nuestro caso, sobre las mujeres.

En los grupos de discusión este tema ha salido bastante relacionado con siete variables:

* **Ambito organizativo.-** Las empresas discriminan más, mucho más, que la Administración.

* **Política organizativa.-** En muchas empresas las mujeres no pueden acceder a un puesto directivo de primer nivel porque la política de la empresa lo prohíbe expresamente a través de sus Estatutos o implícita e informalmente.

* **Cultura de la organización.-** Cuanto más tradicional, antigua y masculina, más discriminación. La jerarquización en las empresas favorece la discriminación.

* **Sector.-** Los sectores tradicionalmente masculinos, en donde el componente directivo es muy ingenieril: Construcción, Obras Públicas, Bienes de equipo, etc, generan mucha discriminación.

* **Edad.-** Cuanto más viejos sean los cuadros directivos, más resistencias para aceptar mujeres en la Dirección.

* **Posición jerárquica.-** Cuanto más baja se esté en línea de mando, más discriminación se soporta.

* **Proporción sexual.-** Ser minoría favorece la discriminación. Las consecuencias de ser minoría, serían:

A .-Visibilidad. A las mujeres siempre se las nota. No pueden pasar desapercibidas. Los varones tienden a olvidar los activos de

formación, experiencia, etc. de las mujeres que trabajan con ellos, pero recuerdan su atuendo y apariencia. Ser visible es estar siempre en el punto de mira, ser observada.

La visibilidad incide sobre el rendimiento; obliga a estar permanentemente justificando su posición, de una parte; de otra, si su rendimiento es alto, probablemente provoque reacciones de reproche, al contrario, si su rendimiento es bajo se la culpabilizará de mal funcionamiento del área donde trabaja.

B.-El individuo representa, automáticamente, al grupo. Cuando una persona está en minoría es vista por los demás como portavoz y representante de su grupo. Provoca que las características de un sólo sujeto se extiendan al grupo de pertenencia.

C.- Ausencia de modelos y mentoras.- Para el grupo Directivo femenino la inesistencia de modelos y mentoras evita rituales de paso y de iniciación en los estilos directivos de las organizaciones, lo que constituye un serio obstáculo en el desarrollo profesional.

Masculinismo.

El mundo laboral, afirman, está influido absolutamente por los modos masculinos. Lo masculino ha adquirido carta de objetividad y de naturaleza. Esto presiona a la mujer y la lleva a imitar estos modos ajenos. El resultado es que muchas veces aparece exigente y rígida.

El maculinismo sería la dominancia de valores, modos y usos masculinos en el mundo laboral. Lo masculino, advierten, ha adquirido carta de objetividad y naturaleza en el mundo profesional, obligando a las mujeres a imitar estos modos y maneras ajenas. El resultado es que muchas veces la mujer aparece

rígida y exigente.

Dentro de esta categoría denuncian dos características obstaculizadoras:

* **Agresividad.-** El abrirse el paso a codazos. Esta es una característica masculina. En esta característica reside una universal diferencia entre hombres y mujeres, que es la fuerza física como última razón de imposición, cuya traducción verbal en este caso es la agresividad.

* **Publicidad de las acciones masculinas.-** Hace referencia a que todo hacer masculino es un hacer importante y se publicita así. Es un saber venderse mejor, cosa que las mujeres no advierten de ellas mismas.

Las acciones masculinas buscan el refuerzo de su posición en el grupo. La competitividad y el deseo de llegar a lo más alto, obliga a establecer una estrategia de poder. El desarrollo de la tarea no está descontextualizado de la utilidad que reporta a la organización y esto los hombres lo suelen "vender" mejor y sacan provecho de ello. Las mujeres se centran más en la tarea, en el microcosmos de la actividad propia, descontextualizándola de los fines puramente organizativos que, en definitiva son los de la producción y reproducción del poder organizativo. Así, mientras Penélope cose y descose Ulises teje, anudando, la red de su poder.

A nuestro entender los grupos de discusión de mujeres plantean con la necesaria profundidad la cuestión de la política empresarial y su consecuente juego de poder. Sí advierten que los hombres se dan a ese juego, aunque ellas no entran, a veces por desdén, otras veces por el gasto energético que comporta. Pero entonces no constituirán redes de influencia y poder en las organizaciones.

Competitividad.

La orientación educativa de la mujer hacia la esfera privada representa un serio "handicap" para su desarrollo profesional evitando la adquisición de un bagaje aptitudinal de equivalente competencia frente a sus compañeros. Las mujeres, por tanto, han de arrastrar los efectos de esa posición subordinada de partida, más los costes de la reeducación para igualar su competencia profesional. Pues en este sentido, la adquisición de una posición profesional equivalente no se consigue sólo en base a la adquisición de conocimientos científicotécnicos o formativos en general, sino también y muy fundamentalmente en función del aprendizaje de normas, valores, procedimientos y actitudes que establezcan posiciones femeninas estratégicas en la organización.

En este sentido, han señalado que la educación de la mujer no ha generado actitudes competitivas, lo que evita la consecución de un desarrollo profesional equivalente. Sostienen que, aunque la mujer haya tenido acceso a la Universidad, "vitalmente no se nos ha educado para eso". En el fondo, sostienen "estamos haciendo algo para lo que no nos han educado sociológicamente": "A los hombres, aseguran, desde pequeños se les inculcó la competitividad de ser más que el vecino, ser el número uno, etc.; cosa que a nosotras jamás se nos ha inculcado eso. (...)".

Esta falta de orientación social hacia la competitividad profesional representa un serio obstáculo endosado al deber de la socialización femenina que opera contra su desarrollo profesional, desprotegiendo a la mujer de armaduras en las relaciones interorganizacionales.

Comunicación exclusiva masculina.

El reproche que hacen las mujeres a los hombres en los grupos de discusión es que no están preparados para lo que son *relaciones horizontales*, de igual a igual. El hombre, sostienen, transfiere a la vida extraprofesional y pública en general su posición preeminente en el ámbito profesional. Su mayor poder y "status" profesional configura una actitud propotente frente a las mujeres, aún en esferas ajenas al propio trabajo. El trabajo es para el hombre la fuente de su preeminencia social y política, a la vez que esfera de regulación del poder público.

En este contexto, el mayor refuerzo del individuo se obtiene a través del refuerzo del grupo. Las estrategias de poder masculino en las organizaciones aparecen fuertemente solidarias para ellas, generalmente excluidas de los grupos de poder preeminentes. Las mujeres quedan fuera de lo que podemos denominar *redes estratégicas de relaciones*. Estos grupos juegan un papel importante en la promoción profesional, ya que, a medida que se asciende en la jerarquía de una organización, las posibilidades de seguir ascendiendo dependen más de las recomendaciones y evaluaciones que se realizan de modo informal.

Naturalmente, si las mujeres no pueden ser consideradas fácilmente por los hombres como "sus colegas", porque no pertenecen a estos grupos estratégicos, difícilmente pueden estar preparadas para ejercer influencia.

Las ventajas de pertenecer a estos grupos se resumen en:

- * Acceder a información reservada y confidencial.**
- * Consultar a otros expertos.**
- * Ser reconocidas por aquellos que tienen poder para ayudar.**
- * Incremento de posibilidades de nuevos contactos.**

*** Posibilidad de constituirse como consejera o mentora, cuyos beneficios para el grupo femenino serían :**

*** La mejora de la autoconfianza e imagen de las mujeres directivas.**

*** Posibilitar que las mujeres directivas sean conocidas y promocionadas.**

*** Acceder a directivos claves.**

*** Servir de modelo y punto de referencia positivo.**

*** Facilitar la comprensión de la cultura organizativa, evitando la incomunicación femenina.**

*** Desconfianza hacia la mujer:** Ante un puesto al que concurren hombres y mujeres, eligen a hombres para mantener equilibrado el clima laboral, ya que la elección de una mujer para un puesto, sobre todo de primer nivel, crearía problemas en el ambiente. De otra parte, observan que los hombres no se fían de las mujeres porque las consideran débiles a la hora de mandar sobre otros. Poco enérgicas y dominantes, serían los reproches lanzados contra ellas.

En el grupo C, lo expresan así:

"Luego hay otro elemento -que eso sí es una traba que nos ponen y no la que nosotras nos ponemos. En ocasiones, a la hora de ofrecer un puesto de Director General, el que tiene que hacer la oferta piensa que si te lo ofrecen a ti puede crear problemas. Los otros se sienten mal. No se quedan conformes que a ti te promocionen y a la otra persona no se la promocionen. Como tú nunca vas a protestar, porque estamos un poco acostumbradas a asumir esos papeles de ... Creo que no hay un elemento sólo, sino más: la autotraba y la traba que nos encontramos que se pone. Hay una traba que tú antes has dicho y es por no crear conflictos entre los compañeros (...)"

La desconfianza hacia la mujer genera una cierta angustia a veces patética, que hace que el trabajo se sienta como una pesada carga, debido a la sensación de estar permanentemente juzgada.

Ellas hablan de la permanente justificación, de estar permanentemente demostrando que se vale. Toda esta justificación genera una presión psicológica algo paranoide que obliga a soportar una cierta tensión nerviosa.

De otra parte, la promoción profesional de la mujer se basa, muchas veces, en el mantenimiento de unas circunstancias favorables para la disponibilidad en el trabajo: por ejemplo, tener hijos o no tener más, o tenerlos ya crecidos, etc. ¡Ojo!, advierten, con que no varíe esa circunstancia, porque entonces puedes caer en la desgracia.

Ante este ambiente de desconfianza, de constante justificación, de sentirse permanentemente juzgada, de exigirles más, en definitiva, la mujer reacciona retándose, pero la tensión, el autocontrol es negativo, pues, resta posibilidades, cuando no entorpece, como ellas mismas han puesto de manifiesto.

*** El trabajo como tiempo absoluto para el hombre:** La total disponibilidad del hombre para el trabajo opera como un obstáculo para el desarrollo profesional femenino. La cultura femenina ve en el trabajo un sistema de vida total, fundiendo trabajo y ocio. Entre los Directivos, la dedicación al trabajo no se rige por el horario, sino por la disponibilidad. Estar disponible es un valor muy importante como regulación de la vida profesional directiva. Esta disponibilidad no es sólo de tiempo, sino de espacio, de movilidad geográfica. Naturalmente, las mujeres no pueden competir en igualdad de condiciones, pues parte de sus horas han de reservarse

para la organización y el trabajo del hogar.

Esta disponibilidad no es sólo de tiempo y de espacio, sino lógicamente cultural. Esta disponibilidad genera una predisposición activa y exclusiva en torno de los problemas y situaciones relacionadas con el trabajo.

Por dedicación y por actitud psicológica, la mayor cantidad de energía física y cultural de la vida de los hombres se gastan en y para el trabajo. El propio rol de éxito internalizado por el hombre y ordenado por la sociedad desde temprana edad, evita otra estrategia más liberadora. Incluso las propias participantes han manifestado un sentimiento de compasión ante este papel que la sociedad hace jugar al hombre.

Circunstancias familiares.

Otro de los obstáculos que se han señalado en todos los grupos de discusión son los referidos a las circunstancias propias de las mujeres en su rol familiar. La maternidad representa un serio obstáculo para el desarrollo profesional. Si en las empresas y organizaciones en general la vida de los Directivos se regula por la disponibilidad y entrega al trabajo y si la organización familiar, exige de la mujer asimismo gran disponibilidad y entrega, entonces el problema es muy serio, pues ambos mundos resultan incompatibles.

Ya señalamos que el desarrollo profesional femenino exige o es incompatible con la asumición de un rol tradicional de mujer. Ciertamente que el descenso de la natalidad, la celebración de matrimonios más tardíamente y la elección de la maternidad, han roto el rol tradicional femenino y son factores que coadyugan a liberar tiempo para las mujeres, pero todavía sigue siendo

cierto que la mayoría de las mujeres se casan y tienen hijos. Y lo que no se ha producido es un reparto equitativo de labores del hogar. Luego la responsabilidad de la casa sigue recayendo mayoritariamente sobre la mujer, observemos el estrato social que sea.

Para la mujer directiva, optar por el trabajo profesional no la exime de las obligaciones del trabajo doméstico. Al contrario, la mujer profesional sigue trabajando en su casa a la vuelta, quedando atrapada en la necesidad crónica de tiempo para emplear en actividades culturales recreativas, ociosas en definitiva. Este estar permanentemente disponible para el trabajo y para la casa genera un stress muy fuerte, debido a la constante tensión que se soporta y, sobre todo, a la constante atención actual a la que se sienten sometidas

Sobre todo, en las empresas se produce una mayor penalización de las circunstancias familiares, sin que quepa eximir a la Administración Pública tampoco. No obstante, se está de acuerdo en que la discriminación por este hecho en las empresas es mayor que en la Administración. Esta penalización obliga a muchas mujeres a adoptar una posición cínica o de disimulo ante el temor de ser censuradas por atender responsabilidades o compromisos familiares ineludibles, cuando no se han visto obligadas a renunciar a la maternidad en aras de su desarrollo profesional.

Respecto de esta posición cínica o de disimulo que hemos señalado, sirvan como ejemplos estas verbalizaciones que se han producido en varios grupos:

Una participante comenta que si tuviera que aconsejar a una hija suya que entrara en la Administración, le diría: "Si tú tienes que llevar un día a un niño al médico, ¡no se te ocurra decir que vás a llevar el niño al médico!. ¡Jamás!. Te vas a una comida de trabajo, has quedado con unos compañeros de promoción, vas a un estudio de tal.... Jamás digas que vas a llevar el niño al médico, porque entonces te ponen una etiqueta que

dice: "Esposa y madre feliz, no contar para nada". Es así, concluye: "Es una filosofía que subyace en el hombre".

Otra, refuerza: "Todas hemos ido al Notario, nunca al médico". "Claro, porque el notario está muy bien visto", comenta otra.

La producción de una respuesta cínica, habría que buscarla en el propio ambiente laboral, desde el preciso momento en que penaliza estas circunstancias. La eliminación de barreras en este sentido tiene que venir de la mano de una transformación del sistema de reclutamiento y organización de la vida del trabajo, en base a la flexibilización, la autoorganización y la autonomía de los grupos que configuran las organizaciones.

Si como ellas mismas sostienen "la vida del trabajo no está hecha a la medida de la mujer", esta denuncia implica una reorganización de las condiciones profesionales que haga posible una mayor identificación de la mujer con el medio organizativo para que deje de percibirse como un espacio ajeno.

Horario y disponibilidad.

La denuncia del horario en los grupos de la Administración es unánime y constante. Para empezar, señalaremos descontextualizadamente una tanda de dicterios y epítetos que identifica su posición ante este tema:

- * La jornada laboral termina tarde, "Es una jornada *irracional* (..) ".
- * "(..) A mí me parece que ese problema (del horario) *es nefasto*".
- * "Esta jornada *no es deseable* para nadie".
- * "El horario tal y como está *es ineficaz*".
- * "Cada día *es más demencial*".

- * "Desde luego es el verdadero *obstáculo a la promoción*".
- * "(...) La jornada es tan dilatada en este país, *que no es normal*".
- * "¿Pero estas son horas *decentes* de trabajar? "
- * "El horario de nuestra Administración es una *cosa terrible* que no ayuda nada de nada, yo creo que eso es un *absurdo absoluto*".
- * "(...) Porque *es una locura*, para hombre y para mujeres, salir a las diez de la noche".
- * "Es un problema *asocial* o sea *es terrible*".
- * "(..) Es un horario *desquiciado* "

El problema del horario cristaliza o sirve de metáfora de la problemática femenina en el desarrollo profesional. Lo primero que hay que señalar es que la denuncia del horario como sistema de permanencia ineficaz está conectado con la visión masculina del trabajo como sistema de ocupación total para el hombre. El hombre se toma el trabajo como espacio/tiempo absoluto; o por lo menos dotado del mayor grado de significación social. Es en este sentido su axialidad sociobiográfica, su espacio/tiempo exclusivo y primordial. El hombre hace de su lugar de trabajo "su cuarto de estar", han señalado, denunciando a su vez una especie de visión reduccionista de la vida humana.

Naturalmente, esta absoluta disponibilidad del tiempo masculino para el trabajo representa un gran obstáculo para el desarrollo profesional femenino debido a las necesidades de tiempo que tienen las mujeres para dedicarlo a otras faenas, labores y responsabilidades contraídas o adscritas socialmente. En este sentido la pulsión dramática vertida en la denuncia del horario es más intensa en mujeres con responsabilidades familiares, lógicamente.

Pero seríamos injustos si no advirtiéramos que la denuncia del horario no viene motivada solamente por esta posición desigualitaria de partida, pues muchas mujeres directivas no tienen tales responsabilidades familiares y otras

tantas están dispuestas a asumir el coste de su desarrollo profesional, sino por la constatación de que el horario tal como está planteado es ineficaz, pues gran parte de ese tiempo se consume como mera permanencia o como expectativa de suceso, esto es, estar por si pasa o sucede algo.

Veamos algunos testimonios. Por ejemplo, una participante del grupo D señala dos problemas que inciden en el horario: por una parte, la propia indosincracia masculina, "que son algo desorganizados y se creen que por estar más horas en el lugar del trabajo, trabajan más", pero también influye "el hecho de que el mundo del hombre es el despacho y están hasta las tantas cotilleando, por si suena el teléfono del Ministro. Y, claro, a la mujer siempre le están esperando en su casa, o tiene otro tipo de vida que no sólo es el trabajo".

Inciendiando sobre este particular cuenta otra del mismo grupo que en una ocasión salió del trabajo a las doce de la noche y ya estaba harta, pero a los Directores "te los veías como si estuvieran disfrutando de estar en el Mº hasta las doce menos cuarto (...) porque disfrutaban exactamente de eso, de estar ahí (...). Pero no es que estuvieran haciendo algo importante, sino fotocopias, ¡las fotocopias más caras del mundo!, porque tenía que salir una cosa para el Consejo de Ministros".

Las quejas sobre el horario son abundantísimas. Lo que piden y expresan es que el horario se racionalice, que la jornada laboral termine antes y, sobre todo, que se establezca un sistema de regulación del tiempo que elimine la arbitrariedad de la permanencia: "Es decir, se comenta en el Grupo A, yo creo que es muchísimo mejor estar muchas menos horas y trabajar mucho más ". Opinan que hay que plantear cara al exceso del horario y entrar antes y salir antes, así como evitar lo que se pueda la excesiva permanencia arbitraria.

La delimitación objetiva del horario representa para las directivas mayores posibilidades de realización profesional por cuanto permite una mejor planificación de su tiempo y un mayor control de su carrera como ellas mismas

señalan:

" Yo creo que además, si eso se generaliza, el acceso de la mujer ya no dependerá de sí misma, es decir, ya no será un obstáculo que ella misma se pone, una limitación o un descontrol de horarios, sino que dirías: Lo mismo puedo ser Directora General y tener treinta hijos, porque tengo mi horario" (grupo D).

Como ejemplo a imitar han señalado el caso de los países del entorno europeo, en donde a partir de la seis de la tarde la Administración cierra sus despachos, dependencias y oficinas de una forma taxativa. La recurrencia al ejemplo europeo es reiterativa en todos los grupos de discusión, no sólo de la Administración Central, sino también de las empresas. La europeización del horario ha sido defendida incluso en el grupo de discusión de los directivos.

Autolimitaciones.

Otro de los obstáculos reiterados en todos los grupos de discusión es el que se refiere a las autolimitaciones o autotrabas que la mujer se pone en su desarrollo profesional. Estas autolimitaciones son explicadas por el hecho de que las responsabilidades familiares están estrangulando el desarrollo profesional femenino.

Sobre este particular ya hemos señalado algunas notas al hablar de las circunstancias familiares: asunción de responsabilidades familiares, maternidad, menor disponibilidad, etc. Pero en la advertencia de este obstáculo autoimpuesto, que por supuesto se detecta con mayor regularidad en mujeres con responsabilidades familiares, se señalan una serie de actitudes femeninas que operan negativamente en su desarrollo profesional, como son:

Autocrítica.

En el grupo A, señala una participante que a la mujer le mina su propio sentido crítico, queriendo señalar con ello que ante el ofrecimiento de un puesto determinado, la mujer se retrae de cogerlo si no se siente muy capacitada para ejercerlo. La hablante lo presenta no como una actitud de inseguridad autodesconfianza o temor de las propias mujeres, sino como autoresponsabilidad y exigencia de calidad de su trabajo. Por contra, lo que señala también es que el hombre apecha con el ofrecimiento sin pararse a pensar si está capacitado o no, si lo podrá llevar a cabo o no, etc.

Autodesconfianza e inseguridad.

Una de las aptitudes que genera la educación de la mujer es la autodesconfianza, como internalización de la falta de entrenamiento para la competitividad, en la socialización temprana. Unida a la autodesconfianza se da la inseguridad, cuya fuente hay que buscarla en la propia educación y en el propio entorno profesional, que somete a la mujer a un permanente examen, un constante estar siendo juzgada, a una constante demostración de la valía profesional; en definitiva, sometida a un permanente vigilar respecto de su nivel competencial. Por lo menos, así es en ese sentido. Pues bien, esta percepción de control, de vigilancia sobre ellas opera negativamente sobre su desarrollo profesional, al generar una actitud de justificación constante de su propia posición profesional con mayor o menor grado sentido en función de circunstancias aleatorias, pero no controladas por ellas mismas.

Ajenidad.

Si tuviéramos que concretar muchas de las impresiones que hemos tenido

al reeler las transcripciones de los grupos, así como esforzarnos en pensar en muchas de las tentativas analíticas que hemos realizado en muchas discusiones, lo que nos ha dejado sorprendidos es justamente advertir que la visión del mundo del trabajo de la mayoría de las participantes es como de estar en un *espacio ajeno*. Un espacio que no favorece la comunicación intersexual, en donde la palabra femenina que da ahogada porque no puede expresarse.

Está mal vista la queja; está mal visto no estar disponible; se penalizan las circunstancias o responsabilidades familiares: se está fuera de los círculos de relaciones estratégicas; la mujer directiva ocupa hoy un perfecto segundo puesto, como han señalado reiterativamente el grupo de Subdirectoras, pero su presencia en el primer nivel es escasa, cuando no inexistente, en la mayoría de las organizaciones; se desconfía de la mujer para puestos importantes de responsabilidad consecuentemente; se sienten vigiladas, observadas, juzgadas; el horario las evita una planificación de su vida personal y familiar, negándose el desarrollo en el campo de las actividades expresivas y formativas; reconocen no haber sido educadas para competir en el mundo profesional y público, verbalizando consecuentemente que el trabajo no está hecho a la medida de la mujer; la asimetría en el reparto privado/público es evidente, pero también lo es el que esta asimetría representa desigualdad.

A pesar de todo, como señalábamos al hablar de oportunidades, la mujer está fuertemente motivada hacia la realización profesional. Ser directiva representa una excelente posibilidad de desarrollo femenino. La única posibilidad de que este proyecto de desarrollo no se cercene está en lograr que el trabajo, el mundo público en general, represente y sea un espacio y tiempo complementario, no exclusivo masculino, no masculino singular, sino un

espacio que posibilite el encuentro intersexual sin que la parte femenina la viva
ajenamente.

5.4.- ¿Qué opinan los Directivos?.

El último grupo que se selección fue el de directivos. Se les pidió asimismo que hablaran sobre oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas.

Basicamente los factores de oportunidad y obstáculos señalados por ellos coinciden con los señalados por los grupos de mujeres:

Señalando como Oportunidades:

- * El acceso a la Administración.
- * Su formación.
- * Su motivación.

Y como Obstáculos:

- * Su menor disponibilidad.
- * Asimetría en el reparto privado/público.
- * La presión del entorno organizativo: la mujer tiene que estar demostrando continuamente que vale más que el varón de su mismo nivel.
- * Las circunstancias familiares, influenciando negativamente el desarrollo directivo femenino.

La valoración que hacen del cambio provocado por las mujeres es positivo, pero en la resonancia verbal de este cambio advierten determinados temores, debido a que este proceso obliga a redefinir papeles y "status". Hay todavía un juego de suma cero. Esto es, los avances femeninos representan retrocesos masculinos. Incoscientemente se asombran del empuje, fuerza y decisión de las mujeres para el trabajo. "Van a por todas", dicen. Ante eso, los más jóvenes están dispuestos a compartir un proyecto de futuro definido a partir

de la confluencia de intereses, a partir de unas reglas de juego en el que todos ganan. Los mayores aceptan irremediablemente el empuje y decisión de las hijas, señalando un futuro de igualdad laboral entre mujeres y hombres, pero mientras tanto, unos y otros penalizan las circunstancias envolventes de las mujeres y su consecuencia, la menor disponibilidad para el trabajo. La presentación temática de este capítulo sigue aproximadamente el orden de aparición argumental en el grupo de discursión

Faltan candidatas válidas para ocupar puestos directivos.

"Mi experiencia con relación a los cuadros superiores es que no es fácil encontrar candidatas válidas (..). Eh, mi experiencia es que cuesta encontrarlas. Y te preguntas ¿por qué?. Yo creo que ahí confluyen varias causas: una es que no hay tantas mujeres preparadas. Otra razón es que no quieren asumir ciertos papeles de fuerte liderazgo, porque prefieren combinarlo mejor con el hogar, con la familia, o con lo que sea. Quieren tener un segundo, un segundo papel en el mundo profesional (..)". (Empresa Pública (E.P)).

Otro directivo confirma este hecho, abundado en la idea de que no quieren asumir la dedicación tan grande que exige el ser directiva. Aunque admite que en sectores más técnicos o tradicionalmente masculinos como la Construcción, a pesar de haber tenido "interés verdadero" de incorporar mujeres para estos puestos, "ahí no me han aceptado fácilmente los directivos meter a una mujer, quizá por las características de dureza del trabajo (..), por esa dificultad de que como es Construcción, tienen que pelear con contratistas, con subcontratistas, con personal de cualificación baja, se estimaba que la mujer, a lo mejor no iba a poder ser, cosa que yo no comparto. "(Empresa Multinacional (EM)).

Otras razones que se señalan en este sentido es que la pauta histórica de

incorporación de la mujer a la empresa ha sido escasa y para tareas administrativas y, claro, en empresa o sectores de alta tecnología las posibilidades de desarrollo profesional femenino son menores:

"Por esa situación, por lo tanto, la cantera interna de crecimiento, está de antemano y por varios años sesgada, salvo que tratásemos de incorporar artificialmente a alguien desde fuera, buscando específicamente ese elemento femenino . (...) y por lo tanto, estamos enfrentándonos no sólo a un problema de actitud actual, coyutural, sino al lastre de un proceso histórico que se ha venido formando, evidentemente, desde hace mucho tiempo. Y no sólo por el problema, que es otro tema que saldrá más adelante, del machismo social o no a la hora de tomar decisiones, sino un problema estrictamente de decisión, en cuanto a temas de formación por parte del elemento femenino" (EM).

Las transcripciones precedentes describen tres causas y una consecuencia, a saber:

Causas:

A.- La pauta de incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha estado orientada hacia entornos administrativos, debido a la orientación curricular femenina, más humanista y menos técnica.

B.- En sectores tradicionales y técnicos se produce una clara discriminación hacia la mujer, reflejada en una actitud de clara desconfianza hacia la eficacia de su capacidad de mando.

C.- La menor disponibilidad femenina para el trabajo, en función de sus responsabilidades familiares, determina una menor dedicación.

Consecuencias:

No es fácil encontrar candidatas válidas. No hay tantas mujeres preparadas.

Lo curioso es cómo se verbaliza el tercer argumento. El razona-

miento es que "no quiere asumir ciertos papeles de fuerte liderazgo, porque prefieren combinarlo mejor con el hogar, con la familia, o con lo que sea. Quieren tener un segundo papel en el mundo profesional". Esta argumentación sitúa a la voluntad personal como motor exclusivo de la modificación de la conducta femenina, sin entender que el comportamiento está predeterminado en una gran parte por las condiciones de existencia colectiva. La disponibilidad profesional depende en gran medida de la liberación de tiempo exclusivo femenino para dedicado a la preparación y formación profesional. Mientras que socialmente no se produzca un reparto equivalente de responsabilidades privadas, la mujer padecerá crónicamente de falta de tiempo y, por lo tanto, de disponibilidad. Y este es el quid de la cuestión. Los hombres, en este sentido, no comparten las responsabilidades domésticas en la medida precisa. La liberación de tiempo para la mujer se ha producido a costa de una menor atención con los hijos, alargando la permanencia fuera del hogar, en guarderías y escuelas. ¿Cuáles son los efectos de este cambio?. Un efecto clarísimo en la Escuela es que la función principal ya no es tanto educativa como ocupativa. Tener ocupados, guardados y recogidos a los niños es la principal exigencia de los padres, ocupados como está mantener un nivel de consumo siempre insatisfecho. Pues a pesar de todo, nunca como ahora, que los estándares de consumo están más elevado, se habla tanto de calidad de vida, como horizonte de realización político y social.

A pesar de que el reparto privado/público es desigualitario y esto, a nuestro entender, es el gran obstáculo en el desarrollo profesional femenino, las propias mujeres no dejan por ello de asumir la parte de responsabilidad personal que les asiste en su proceso de liberación. Incluso hemos advertido que injustamente, pues se aprecia un excesivo

sentido de autoculpa y negatividad en la autoevaluación actitudinal que hacen ellas mismas.

Cuando verbalizan que parte de los obstáculos en la promoción son debidos a las autolimitaciones o autotrabas que las propias mujeres se ponen, apreciamos estar ante una verbalización culpable de sus condiciones de existencia. Y a pesar de que intentan comprenderse a través del envío a las condiciones de existencia social como explicación de sus limitaciones, también asumen la parte de culpa que les asiste personalmente, criticando que muchas mujeres aprovechan estas condiciones para evitar la lucha por su realización personal. Es más, incluso advertimos una pulsión angustiosa, que no es del todo dramática porque está compensada por sus posibilidades de éxito, por una parte, y porque después de todo tampoco está tan claro para ellas que el trabajo sea lo único por lo que merezca la pena luchar. Y aquí surge otro problema: si el trabajo no es lo único, entonces ¿por qué esta dimensión angustiosa y culpable?. Y cabría contestar que a pesar de no ser lo único, sí que es muy importante, sobre todo como realización personal y fuente de reconocimiento social; que en la situación actual y debido al reparto desigual, su calidad de vida es muy dudosa; y que de lo que se trata es de armonizar la vida privada y pública, buscando un horizonte de realización cualitativo.

Oportunidades de desarrollo directivo femenino.

Un participante del ámbito de la Admón. Central afirma que el cambio en la pauta de incorporación de la mujer al trabajo es progresivamente acelerado y advierte que el porcentaje de mujeres seleccionadas para los Cuerpos

Superiores (Letrados/Actuarios/ Estadísticos/ Interventores/Analistas Informáticos), en el entorno de la Seguridad Social, es del 54% en el período 85-89. Se exceptúa el caso de los Analistas de Informática, cuyo porcentaje es del 30.

Da la impresión, comenta, "de que el sector público es un sitio donde se van a refugiar las mujeres .., al final esa es mi impresión" . Y se pregunta: ¿Cuáles son las consecuencias?. A lo que contesta que si hoy el 23% de directivos son mujeres en Servicios Centrales y el 18% en Servicios Periféricos, estos porcentajes van a cambiar en el futuro debido a esta masiva incorporación femenina.

Repare el lector en la construcción semántica de la frase transcrita al señalar a la Administración como *refugio de mujeres*, lo que denota configurar a la Admón. como ámbito de amparo y auxilio de la mujer. Y esta es una apreciación muy significativa si la conectamos con otra idea que ha salido a relucir en los grupos de mujeres, cuando han advertido que el incremento de mujeres en la Admón. está provocando desprestigio. Incluso han afirmado que allí donde hay muchas mujeres disminuyen los salarios y presupuestos asignados a estos Departamentos. Automáticamente, han dicho, se pierde "status". Este es un asunto para reflexionar, pues el desprestigio y desvalorización, de producirse, evita calidad profesional, lo que va en detrimento del desarrollo profesional femenino y, consecuentemente, corporativo y organizativo.

Abundando en esta afirmación, otro directivo de la Admón. Central ofrece los siguientes datos:

- * De 200 Directoras Generales, el 9'9 % son mujeres.
- * De 1.450 Subdirectores (nivel 30), el 12'1% son mujeres.
- * A pesar de reconocer que el porcentaje de mujeres directivas es todavía pequeño, si lo trasladamos a 10 años antes, el 9'9% se convierte en el 3% y el 12'1% en el 7%.
- * Y actualmente, el 58% de los que vienen aprobando las oposiciones,

con carácter general, en el grupo A, son mujeres. Lo que quiere decir, afirma, "que de aquí a otros diez años esos porcentajes se habrán exactamente duplicado, o más".

La mujer accede a la Administración con un grado de preparación superior, afirman. La formación de la mujer es un neto factor de oportunidad, así lo señalan en el grupo de directivos: "Yo llevo formando dos años parte del Tribunal de oposiciones del grupo A y los primeros puestos se ocupan, generalmente, por mujeres, porque acceden con un grado de preparación superior". Se señala que las mujeres vienen con el "handicap" de que tienen que luchar y demostrar más y esto las impulsa a prepararse mejor.

Las propias mujeres han señalado que su inseguridad y autodesconfianza, unidas a la presión del entorno organizativo, las impulsa a prepararse más y mejor.

Ya hemos señalado que la masiva entrada de la mujer en la Admón a través de oposiciones es un neto factor de oportunidad.

Más adelante, un directivo de empresa advierte que la mujer se mete en la Admón. porque la selección depende fundamentalmente del conocimiento, pero sin embargo, no se valoran otros factores como el potencial de crecimiento, la disponibilidad de tiempo, la movilidad, "el estar dispuesta a no utilizar esas ventajas que le dan y que tiene, pero que no está bien visto o no está bien valorado, de cara al crecimiento de una persona, que las utilice". Es decir, continúa: "en una empresa..., normal y corriente, pensar en un puesto medio, ya directivo, el que se vaya dos meses porque ha tenido un hijo, pues eso es algo que es que, aunque sea mujer, salvo el tema del propio parto, ya fastidia, ¡eh!; o sea, que está...; pues vamos, eso no se declara a favor". Y, claro, argumenta, que la Admón representa más ventajas para la mujer en este sentido.

Las mujeres han señalado también que en las empresas se discrimina

mucho más que en la Admón. Sin duda, porque las empresas penalizan mucho más las circunstancias femeninas.

Obstáculos en el desarrollo profesional directivo femenino.

Los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a puestos de gran responsabilidad son de cuatro tipos, según señala un directivo de la Admón.:

Estructurales.- Referidos a la propia organización. Toda organización busca rentabilidad, y dado que la mujer no tiene todavía un alto grado de dedicación, debido a condicionantes diversos, los obstáculos para ocupar puestos directivos son mayores.

Sociales.- Motivados por el reparto de papeles en la pareja: todavía sigue siendo la mujer la encargada de la casa. A la hora de pedir licencias por circunstancias familiares, es la mujer quien lo hace. Todavía en niveles altos se puede admitir lo contrario, pero no en niveles medios o bajos: "Está clarísimo, afirma, que a niveles medio, la mujer no tiene la menor opción en este sentido, y a nivel alto tiene ciertas opciones". A este respecto se señala un ejemplo en el que un Subdirector General pidió permiso de maternidad, lo que no es habitual, pero se daba la circunstancia de que su mujer tenía un cargo directivo en una empresa y ganaba más.

Ante este ejemplo se produjeron en el grupo reacciones inmediatas, argumentando algunos que en una empresa un Director no puede decir que se va dos meses por maternidad, "porque ese hombre se ve sustituido automáticamente" y en la Admón. las ventajas son superiores.

Ambientales.- La mujer tiene que demostrar que sabe más que otra persona de su mismo nivel. Y tiene que estar demostrándolo continuamente. Al hombre no se le cuestiona su puesto.

Circunstancias familiares.- A la hora de nombrar a una mujer para un puesto directivo, la mujer soltera o madre sin hijos "tienen una *chance* más importante a la hora de acceder a uno de estos puestos". La situación familiar está influenciando negativamente las posibilidades de desarrollo directivo femenino, precisamente por su menor disponibilidad y entrega al puesto. Entre las directivas de tercer nivel de empresas se ha señalado, a propósito del comentario de un artículo de una revista femenina sobre mujeres de éxito, que la gran mayoría de las referidas estaban separadas o solteras. Esta renuncia a la maternidad, a la vida en pareja, en definitiva, a la evitación de responsabilidades familiares se convierte en una condición estadísticamente significativa para el desarrollo directivo femenino. Ahora bien, esto es posible para un número reducido de mujeres, cuya singularización nos advierte precisamente sobre las dificultades de tal proceso. El auténtico problema es si esto se tiene que cumplir irremediamente para el conjunto de directivas, lo que a simple vista parece un desatino.

La solución que las propias mujeres están dando es rebajar las pretensiones profesionales, a la vez que se obtienen microganancias en el reparto privado, reenviando parte de esa responsabilidad a instituciones como la Escuela y en menor medida repartiendo tareas doméstica con la pareja. Pero esta solución no representa todavía una ganancia neta y abundante de tiempo para invertirlo en un proyecto profesional generalizado y veloz, rápido.

En este último sentido, se comenta por un directivo de una empresa

multinacional que en su compañía no existen mujeres en el vértice de la pirámide. O sea, en el primer nivel no hay ni una sola mujer, a pesar de que en la base existe una gran cantidad de mujeres. ¿Por qué?, se pregunta. Porque a medida que ascienden van abandonando, y abandonan sobre todo por circunstancias familiares que hacen incompatible con la dedicación cada vez mayor exigida en los primeros niveles. De aquí que exista una estrategia de promoción de doble velocidad, en donde la mujer puede acompasar su ritmo de ascenso, incluso pararse en un punto determinado, a pesar de que el diseño de carrera exige avanzar constantemente. Pero se han visto obligados a establecer esta doble velocidad para las mujeres.

¿Es posible un encuentro cultural entre valores femeninos y masculinos?

Sobre la mesa se plantea si el abandono en los peldaños superiores de la carrera femenina está dando lugar a una imitación en los hombres. Porque de la misma manera, argumenta un directivo de la Admón., que las mujeres se aproximan a los hombres en "valores culturales", los hombres también se aproximan a las mujeres en "valores culturales". Y entonces, continua: "La situación que nos encontraremos a fin de siglo, me imagino que será una situación tal como que hay hombres y mujeres que se apartan de la promoción porque prefieren defender valores privados, familiares o de ocio (...)". Se contesta que ya hay reacciones en ese sentido, pues la empresa cada día exige más y absorbe más tiempo. Pero sin embargo, no se está de acuerdo en que se pueda producir una igualación de las culturas y los papeles: "No creo yo que los papeles tengan, puedan ser iguales. No lo veo yo, y no lo niego, pero no veo que un hombre sea exactamente igual de cara a sus hijos que una mujer.

Eso no lo veo". (EM)

Otro directivo de la Admón opina que las mujeres del 2.000 serán iguales profesionales que los hombre y éstos tendrán que pensar en su privacidad. Aunque la descripción no se verbaliza con claridad, lo que viene a decir sintéticamente es que si la mujer llega a una plena igualdad con el hombre, éste habrá de asumir papeles privados que ahora no les son adscritos. Lo que sucede, pensamos, es que el proceso de reparto, de hacerse, será mucho más lento y el año 2.000 está a la vuelta de la esquina. La plena integración de la mujer en el trabajo, sobre todo desde un proyecto profesional de calidad, implica un profundo cambio en las relaciones sociales, y tal cambio no puede ser tan acelerado como antes se ha señalado, ni ellas mismas lo pretenden dada la ardua taréa que supone. Lo importante, por ahora, es detectar los factores que obstaculizan el diseño de la carrera profesional con el fin de operar eficazmente sobre ellos.

Lo que parece advertirse es que las posibilidades de igualación o equivalencia entre "roles" y "status" femeninos y masculinos es percibida desigualmente por hombres y mujeres. En la situación actual, la iniciativa para fomentar espacios y tiempos de encuentros donde se debaten problemáticas comunes y diferentes ha de impulsarse por las mujeres, puesto que ello eliminaría obstáculos y posibilitaría una redefinición de las condiciones de trabajo, a cambio de contrapartidas asumidas por los hombres, si no queremos contribuir a la permanente asimetría sociocultural existente.

Un poco más avanzado el debate se apunta que la motivación económica está cediendo el paso a la multimotivación: los directivos piden equilibrar ganancia económica, tiempo libre, creatividad en el trabajo, formación, etc. Implícitamente, se quiere decir que estas expectativas multimotivacionales pueden dar lugar a un proceso que elimine barreras para la promoción de la mujer, por cuanto rebajan la absoluta implicación del varón en la empresa,

dejando huecos para la promoción femenina.

De otra parte, piensa un directivo de una multinacional, la empresa forma parte de la estructura social, depende de los cambios producidos en esa estructura.

"Y en ese sentido, señala, me parece evidente que, en la medida en que una mujer empiece a tener oportunidad de decidir su propio futuro vital y dónde poner sus objetivos y hasta dónde conseguirlos; que en ese sentido va a ir modificandos desde la base, y claramente insisto, como variable dependiente, su posibilidad de crecimiento y dedicación a la empresa. Mi experiencia (..) es que las mujeres que han conseguido llegar a niveles directivos, en mi organización, evidentemente han tenido que renunciar a los roles característicos de mujer. Inapelable".

Evidentemente, el proceso de cambio está identificado, lo que habría que discutir es si la mujer ha de apear sola con la implicación del cambio. Es decir, ¿cuál es la cuota de implicación y responsabilidad masculina en el cambio? ¿cómo nos reeducamos juntos? ¿cuál es el espacio de debate?....

¿Sobre acciones positivas en favor de la mujer?.

Se indica en el grupo que lo que la mujer no puede pretender es que utilice sus limitaciones por razones familiares "y pueda subir lo mismo que el hombre a puestos de responsabilidad". Se está de acuerdo en que hay que eliminar factores discriminatorios, pero la mujer tiene que elegir entre una cosa u otra.

Uno de los directivos de la Admón. señala que la política de este Ministerio (se refiere al Ministerio de Asuntos Sociales) es de discriminación positiva, pero piensa que no es la adecuada, "aparte de que no va a poder utilizarse fuera del ámbito reglamentario de la Admón. Pública".

Más adelante se vuelve a plantear el tema de las acciones positivas como política de reincorporación de mujeres después de haberse dedicado a la familia. Es decir, mujeres que interrumpieron su trabajo para tener hijos y quieren volver una vez descargadas de responsabilidades familiares. Lo que se señala es que es muy difícil la incorporación en los niveles directivos, porque después de 10 o 15 años de inactividad "ya no te fías" de esa persona. Y además hay otros allí presionando y esperando. La salida ideal que se apunta para este tipo de mujeres es que monten su propia empresa.

En este sentido se señala también que la Admón. ofrece más oportunidades a las mujeres, pues las permite que mientras están dedicadas a cuidar a sus hijos, puedan compatibilizarlo con un cargo predirectivo, que no exige una gran entrega y disponibilidad y pasado los años pueda jugar ya más fuertemente en el desarrollo de su carrera. Y estas ventajas no se dan en la empresa.

Cualidades diferenciales de las mujeres.

Sobre este tema el discurso del grupo de los directivos no fue abundante en reflexiones. Las diferencias no se perciben con claridad, no tienen opiniones asentadas ni contrastadas empíricamente; o más bien, tienen opiniones, pero no conocen la verosimilitud de ellas. Un directivo de un grupo de empresas privado señala que las mujeres parecen dirigir mejor a los grupos de trabajo de producción. O sea, que son unas excelentes encargadas. Otros manifiestan su desacuerdo, diciendo que depende de qué caso se trate, pues su experiencia no es que sea contraria sino que han observado que tanto hombres como mujeres pueden funcionar igual dirigiendo grupos. Y lo que piensan es que estas cualidades adscritas a la mujer son en el fondo prejuicios que existen en las empresas, que habría que eliminar.

Otro directivo de la Admón. señala que una cualidad observada por él es que "la mujer tiene más lealtad. Y tiene más lealtad, probablemente, porque se siente inconscientemente agradecida de haber sido seleccionada". Afirma que esta cualidad va a durar poquísimo porque en ese proceso de igualdad en el que está la mujer, piensa que va a conquistar una posición de poder que va a hacer innecesario el agradecimiento. Él lo verbaliza de forma contundente: "te van a mandar a hacer puñetas".

Como se puede apreciar la forma de acceso tiene una importancia capital en el desarrollo profesional femenino, sobre todo respecto de la percepción de los *otros* con relación a una. Es lógico que en la Administración, como se entra por oposición, la lealtad no sea un valor tan fuerte como en la empresa privada, donde el sistema de entrada es más "arbitrario", por lo menos más subjetivo. Cuando una aprueba una oposición el mérito no es del otro o la otra, sino de una misma. La eliminación de arbitrariedad en los sistemas de acceso favorece la entrada de mujeres al mercado activo de trabajo, como ya hemos apuntado al hablar del acceso a la Admón. como un factor de oportunidad de desarrollo profesional femenino. Ahora bien, una vez dentro son otros factores, disponibilidades y medios lo que juega a favor o en contra del desarrollo de la carrera profesional.

Otro participante opina que la mujer se siente menos agradecida que el hombre "porque pasa más de la empresa (...), precisamente, por tener esa menor vinculación". Y este es otro argumento que ha salido en los grupos de mujeres, especificando que la carrera profesional de los hombres es "paranoica" y muy concentrada en el trabajo, incluso muy limitada, pues para muchos hombres no parece haber otra cosa. En favor de las mujeres argumentan que la dualidad hogar/trabajo posibilita un desarrollo más integral de la personalidad. De aquí que algunas mujeres muestren serias dudas respecto de un desarrollo profesional tan "neurótico" como el que está implantado. Huyendo del hogar, instaladas en

el centro de trabajo, ya a distancia del mundo privado, advierten algunas ventajas de ese complejo cultural femenino, el hogar (Simmel, 1988, pp., 260 y ss.), sin cuyo rediseño y adaptación a los cambios producidos, la vida, que es una, no acaba de percibirse como entrañable.

Se señala por el preceptor que ellas han manifestado que son más insobornables y entre los hombres "se da más chanchulleo". Pero es una mera cuestión estadística, argumentan. ¿Por qué llegan menos mujeres a niveles directivos altos?, se preguntan: porque son menos. Las mujeres participantes en nuestros grupos de discusión no estarían de acuerdo básicamente con que sólo sea un problema estadístico, sino netamente discriminatorio, aún teniendo en cuenta que puede haber casos de autoexclusión femenina en la promoción. Los directivos, no obstante, ponen más el acento en la autoexclusión femenina, aunque advierten que las generaciones jóvenes van a superar estas barreras, porque tienen más claras las metas.

Tercera Parte
(Ensayo)

6.- Riesgo económico e identidad femenina.

"El sentimiento subjetivo de identidad es un sentimiento de mismidad y continuidad que experimenta un individuo en cuanto tal; pero supone también una cualidad especial, cuya mejor descripción ha sido hecha probablemente por William James. El carácter de un hombre -escribía este- es discernible en "la actitud mental o moral que, al descubrir ese carácter, le hace sentirse más profunda e intensamente vivo y activo. En tales momentos, hay una voz interior que dice: '¡Este es mi yo real!'" . Semejante experiencia incluye siempre "un elemento de tensión activa, de posesión de mí mismo, por así decirlo, y la confianza en realizar nuestra parte en el mundo sensible, así como para hacerlo de modo completamente armónico, pero sin ninguna garantía de conseguirlo". Así puede llegar una persona madura al asombroso o exuberante descubrimiento de su identidad".

(William James, en Erikson: *Identidad psicosocial*).

"Los cambios cuantitativos experimentados en las últimas décadas por la mujer, en orden al desempeño cada vez mayor de una función activa de carácter socialmente idéntico al del varón, no deben en modo alguno ocultar la conciencia, en ellas existente, de que la identidad cualitativa no ha sido lograda, ni alcanza perspectivas de un logro próximo. (...)".

(Carlos Castilla del Pino).

6.1.- *El motivo de realización.*

"Un músico debe hacer música, un artista debe pintar, un poeta debe escribir para ser feliz. Lo que un hombre *puede* ser, *debe* ser. A esta necesidad le podemos llamar autorrealización".

(A.H. Maslow).

Nuestra observación del fenómeno empresarial femenino está presidida por la búsqueda del dispositivo estratégico motivacional que dinamiza e impulsa la acción emprendedora, intentando ir más allá de lo que los datos nos decían de un modo inmediato, sin olvidarnos que la búsqueda del beneficio es una condición de existencia de la empresa, sin cuya consecución el proyecto empresarial se tornaría inviable. Pero no nos parece que por sí mismo sea capaz de motivar la iniciativa empresarial que en nuestro caso resulta ser un fenómeno de crecimiento tan importante como el del empresariado femenino, comparable en condiciones de igualdad numérica con la situación europea o norteamericana: internacionalmente, el empresariado femenino representa entre 1/5 y 1/4 del empresariado total; como en España, donde el empresariado femenino representa a finales del 92 1/4 del empresariado total.

La búsqueda de empleo, autoempleándose, tampoco nos parece *la razón* de la iniciativa empresarial, por lo menos no explicaría la motivación de una parte importante del universo empresarial femenino, aunque sí podría explicar más el crecimiento de las autónomas y, de hecho, esta búsqueda autoempleadora es la razón básica del empresariado autónomo femenino de más edad, para quienes competir en el "mercado de títulos y experiencia profesional" resulta una tarea titánica, ya que su autodidactismo formativo, su especialización emotiva en el orden doméstico y su *salida del -o no entrada al-*

mercado extradoméstico con motivo del matrimonio y su etapa fecunda, ha evitado la adquisición de resortes competitivos para reincorporarse a la actividad.

Pero, precisamente porque el autoempleo femenino se produce como respuesta a unas difíciles o extremas condiciones de competencia, esta respuesta requiere asumir una mayor dosis de actividad e incluso creatividad; pues no se enfrentan solamente a una *reorientación* laboral o profesional, como en el caso de los hombres, sino a una forma distinta de *existencia*, teniendo que inventarse la forma de penetrar en el mundo del mercado profesional e instalarse desde su minoración curricular, su disfuncional especialización emotivodoméstica y su inadecuada experiencia. Por lo tanto, la observación del fenómeno autoempleador femenino reorienta la mirada hacia múltiples focos metaempleadores, meateconómicos, obligando a explorar también el campo de visión de ese complejo par emotivo/productivo, ya advertido anteriormente al hablar de la problemática empresarial femenina.

La percepción de los fenómenos autoempleador y empleador es diferente, aunque ambos bien pudieran ser expresión de un mismo hecho: el de la incorporación femenina al mercado profesional en condiciones de independencia. Si la tendencia del mercado de trabajo es hacia el crecimiento del trabajo independiente, respondiendo a una lógica de eliminación de gastos fijos e impulsando el crecimiento microempresarial, la respuesta de hombres y mujeres a esta tendencia es diferente. Los hombres encuentran una *oportunidad* de *incorporación y reorientación* a la/de su vida profesional. Las mujeres encuentran una *posibilidad* de *incorporación y reincorporación* a la actividad profesional. Nos encontramos con una problemática diferencial: para los hombres esta tendencia del mercado de trabajo representa una oportunidad de entrada o de reconfiguración de su vida laboral, exigiendo una respuesta más adaptativa, para las mujeres, sin embargo, representa una posibilidad, exigiendo

una respuesta más sutil, innovadora y creativa, pues las obliga a descubrir huecos de mercado intersticiales, no claramente visibles; de otra parte, cuando se reorienta se aprovecha el pasivo disponible (experiencia, relaciones, clientes, etc.) que se tiene, avalando con ello el riesgo que amenace las condiciones de existencia, mientras que reincorporarse significa volver a empezar, sin pasivo, después de haber interrumpido la actividad laboral por unos años (tiempo de producción y crianza de los hijos), en el mejor de los casos, con lo que el valor de cambio ha disminuído sobremanera, siendo el riesgo mucho más acusado y amenazante: no pudiendo el pasivo, el capital, puesto que no lo hay o, de haberlo, se ha depreciado por su falta de uso e intercambio, avalar el riesgo de la reincorporación.

Luego vemos que la imbricación vida/trabajo referida a la mujer es crucial a la hora de analizar sus condiciones. Y no podemos analizar la actividad profesional femenina en términos exclusivamente económicos, sino que estamos impelidos a auxiliarnos de otros conceptos y figuras que hagan comprensibles el hecho de la "empresariedad" femenina, so pena de transitar por lugares comunes una y otra vez.

Como nos recuerda McClelland, "cupó a Schumpeter (1934) el glorificar el papel del empresario convirtiéndolo en la figura clave del desarrollo económico. Schumpeter, continúa, creía que la economía no se desarrollaba inevitablemente o "naturalmente", ni siquiera de modo uniforme, sino que más bien la hacían avanzar en repentinos saltos las actividades de hombres clave que deseaban promover nuevos productos o métodos de producción, o explotar una nueva fuente de materias primas o un nuevo mercado. No les movía el mero ánimo de lucro, sino también el "deseo de fundar una dinastía propia, la voluntad de vencer en una batalla de competencias, y la alegría de crear". En otras palabras, el empresario de Schumpeter no

es por entero un ser humano racional, orientado hacia el lucro, que adopta decisiones para invertir de un modo u otro, exclusivamente sobre la base de unos cálculos racionales" (McClelland, 1968a, pp., 53 y s.). Lo que nos interesa retener de estas observaciones es la legitimidad de la observación metaeconómica en el análisis del empresariado, máxime tratándose del empresariado femenino.

En general sucede que cuando alguien monta una empresa o negocio no lo anima un único motivo, e incluso el más importante no suele ser el que se verbaliza inmediata y espontáneamente que, con frecuencia, es el de la obtención de rendimientos económicos. Regularmente, la acción emprendedora va asociada a una serie de circunstancias y motivos articulados específicamente que especializa a algunos individuos en la realización económica. En lo que respecta a nuestro objeto de estudio, confirmamos la hipótesis formulada en relación al dispositivo impulsor de la creación empresarial, cuando decíamos que el motivo de realización personal se configura como *catalizador* de la acción emprendedora, respondiendo a la necesidad de logro y satisfacción e impulsando el proyecto empresarial hacia su cumplimiento.

David McClelland ha puesto de relieve la conexión existente entre las actitudes psicológicas y el desarrollo empresarial y ha investigado la relación entre personas con una gran necesidad de cumplimiento o autorrealización y el desarrollo económico, estableciendo que tales individuos actúan en situaciones de riesgo calculado con realismo, con probabilidades de éxito o fracaso moderados, manifestando un fuerte deseo de realización personal. El autor define la necesidad de cumplimiento como "un deseo de realizar bien las tareas, no tanto buscando un reconocimiento o prestigio social, sino con el fin de alcanzar un sentimiento interno de logro personal" (McClelland, 1971, p., 105).

Y ciertamente, en lo que se refiere al empresariado femenino, el

motivo de realización se encuentra en la base del impulso emprendedor. La acción emprendedora femenina se fundamenta en la autorrealización, axializando todo el dispositivo estratégico de su desarrollo personal y profesional, que así deviene en sujeto económico reconocido.

No es que se pretenda decir con esto que lo psicológico ejerza su soberanía por encima de la base material y económica de la acción emprendedora, pues ya se sabe que sin resultados económicos la empresa, ninguna empresa funciona, no, sino que el impulso realizador dota al dispositivo estratégico empresarial de una fuerza y coherencia interna sin cuyo funcionamiento el desarrollo empresarial correría muy pronto el peligro de hacerse inviable. Precisamente, la viabilidad de la empresa femenina se justifica en un doble objetivo: realización personal y resultados económicos (beneficios). De tal forma que el balance empresarial femenino es dual: obtención de resultados económicos contables y obtención de activos personales y profesionales. Si nuestra primera hipótesis está bien fundamentada, si quiera intuída, cuando hablamos de que la bipolaridad emoción/producción es consustancial al desarrollo empresarial femenino, orientamos analíticamente nuestra observación hacia esta realización dual.

Ahora bien, en este contexto el concepto de realización tiene varias acepciones. El motivo de realización representa en primer lugar *conocimiento*, en un triple sentido: conocimiento *aprendizaje de lo otro* que no soy; conocimiento *aprendizaje de lo que soy*, hipotéticamente, por mí misma y en relación con lo otro, esto es, con los demás, con lo demás; y conocimiento *como praxis*, como poder transformador de mi realidad y la de mi influencia.

En segundo lugar *autonomía*, lo que implica la conquista de independencia, libertad e identidad personal. Autorrealizarse significa configurar un ámbito de actividad autónomo, donde se desarrolle la independencia y la libertad de elección y donde la actividad diga de sí misma lo que una es. En

este sentido, la empresa representa un campo primordial de realización expansiva plural, permitiendo la "self-actualization"¹, la reactualización propia, realimentando activamente su proyecto profesional.

En tercer lugar, autorrealización significa *reconocimiento*. Se despliega en este motivo una necesidad de reconocimiento social, un deseo de que los demás reconozcan que su actividad tiene un sentido profundamente transformador por el que la mujer empieza a construir otro papel social, a partir de la potenciación de la propia identidad, transformándose y desarrollándose. De espectador pasivo, la mujer se transforma en *autora* al construir una identidad pública de reconocido prestigio y éxito social.

En cuarto lugar, en el motivo de realización se expresa un sentido de *potencia* como energía personal y capacidad para la acción emprendedora, como voluntad de poder y querer enfrentarse al riesgo. Potencia como manifestación de la voluntad de querer abrirse camino frente a las adversas circunstancias de un entorno psicosocial que en muchos casos resulta hostil.

Por último, el motivo de realización va unido a la pertenencia, a la *propiedad*, a la posesión de cosas para sí misma. Tener algo propio, nuestro, es lo que nos redime del continuo desear y, sobre todo, es la manifestación más clara de la recompensa. Lo que se tiene se muestra a los demás como expresión del triunfo, como valor de cambio, como más valor, como incremento patrimonial.

Conocimiento, autonomía (libertad, independencia e identidad), necesidad de reconocimiento social, apropiación y voluntad de poder, son los significados que encierra el concepto de autorrealización, como fuerza motriz de la iniciativa empresarial femenina.

¹. - Este término fue inventado por Kurt Goldstein hacia 1940, según nos cuenta Maslow, quien lo utiliza en una acepción más específica y limitada como "necesidad del hombre de ejecución total, es decir, la tendencia de llegar a hacer actuales todas sus potencias o posibilidades. Esta tendencia, resume, podría ser definida como deseo de llegar a ser, cada vez más, lo que uno es" (Maslow, 1963, p. 96).

Las implicaciones proyectivas de este conjunto de fuerzas tendrán unas consecuencias importantes en el desarrollo empresarial de nuestro país, por cuanto que en la base de este desarrollo interactúan fuerzas mucho más potentes que las económicas, dando lugar a un importante desarrollo de la población activa femenina ocupada en la creación empresarial, no sólo como mera posibilidad autoempleadora, sino empleadora, en la medida en que acumulen experiencia empresarial y, sobre todo, capital propio; pero también como posibilidad de desarrollar una experiencia integral, en donde los resultados económicos sean una parte del conjunto de resultados cualitativos obtenidos. En este sentido, la mujer representa una reserva de energía innovadora que está empezando a desarrollarse.

Naturalmente, aparecen otros motivos asociados al de la realización personal y profesional, como son los ocupacionales y económicos. Ya hemos advertido que la acción emprendedora no está motivada unidimensionalmente. En nuestro caso, asociados a los motivos de la autorrealización están los que indican incremento del bienestar y consumo y los referidos al autoempleo, pero son, desde el punto de vista dinámico, secundarios. Con menos fuerza verbalizan nuestras entrevistadas los motivos netamente empresariales, lo que puede resultar chocante. Empero, este choque desaparece si nos situamos con precisión analítica frente al problema. Parecería que en el contexto empresarial los motivos que nos impulsen a crear una empresa debieran moverse en este ámbito. Así, la satisfacción de nuevas necesidades de la gente, aprovechar una oportunidad de mercado o el desarrollo de una idea con buenas perspectivas de ganancia económica. Pero cuando nos enfrentamos al problema de decidarnos a montar un negocio o una empresa, el mayor obstáculo somos nosotros mismos, nuestra indecisión y nuestra indeterminación ponen en peligro el proyecto concebido. Las mayores dificultades se encuentran en el paso de ese

espacio fronterizo de la decisión inicial, pues técnicamente, organizar una empresa no plantea muchos problemas, o no plantea problemas insalvables, pero saltar esa frontera de la indecisión es un asunto convulsivo, donde no sólo nos jugamos dinero, sino crédito cualitativo, esto es, credibilidad: nuestra propia posibilidad de realización personal. Para el conjunto femenino esto es manifiestamente palpable, puesto que como hemos tratado de explicar, lo que se juega la mujer en la acción emprendedora es la posibilidad de éxito personal y profesional, su carrera profesional ascendente y no meramente económica. Muy posiblemente, este sea el sentido profundo de una psicología del desarrollo femenino, sobre todo para las mujeres de más escaso bagaje educativo, como pudieran ser nuestras madres y hermanas mayores.

El motivo de realización, por tanto, dinamiza la acción emprendedora femenina, más allá de los evidentes motivos asociados necesarios para reproducirse como sujetos empresariales, tales como la obtención de beneficios, la expansión empresarial, el incremento de la inversión, etc.

6.2.- *Riesgo económico e identidad femenina.*

Empecemos por señalar que aunque en este epígrafe hacemos exclusivo objeto de análisis el tema del riesgo económico y la identidad femenina, todo nuestro desarrollo investigador profundiza en esta relación *riesgo-identidad*, poniendo de manifiesto la tensión esencial existente entre el desarrollo empresarial como carrera profesional ascendente y la consiguiente transformación de la identidad, que ahora deviene identidad pública femenina, arropada por el *ethos* profesional, sin haber deconstruido radicalmente la identidad originaria anudada en el orden doméstico y familiar.

Captar los matices proyectivos de la experiencia empresarial, tal y como fueron pensados e imaginados en el momento de la decisión de formar una empresa es una tarea difícil y arriesgada que hubiera requerido de otras condiciones y técnicas de indagación de las utilizadas. Sólo podemos acercarnos a ello reactualizando el plano del pasado, evocándolo, intentando poner al sujeto en situación, pero atrapado en el azar del tiempo, a capricho de las circunstancias, de la contingencia del momento indagatorio. Intentando paliar estos inconvenientes hemos entrevistado a mujeres que estaban iniciando su carrera empresarial, así como a las que llevaban ya tiempo con su empresa, haciéndolas reflexionar sobre el momento inicial, aunque no estamos seguros de haber logrado plena eficacia rememorativa, pues toda evocación requiere un medio ambiente sutil que haga posible que el recuerdo y la memoria rijan soberanamente sobre el espacio en el que el tiempo primigenio se haga presente. Y no siempre, sino contrariamente pocas veces, sucede que la evocación del momento singular y decisivo se manifiestan con la fuerza e inteligencia precisas como para reconocer la presencia de una singularidad que dota de sentido primordial a la acción devenida; pues incluso, aunque así sucediera, la traída al presente

de tal momento o momentos siempre sería una re-creación, lo que no desmerece la memoria, antes bien, la reinstala convirtiéndola poco a poco en leyenda de sí misma, que así pervive para siempre. (Trasunto de la épica, el momento fundacional de una tribu, de un pueblo, de una nación..., de un grupo, siempre termina en leyenda, única posibilidad de apropiación colectiva del pasado rememorado constantemente). Pero además, aunque suceda que recreáramos fielmente el pasado, ni tan siquiera allí fuimos conscientes de las fuerzas vitales que regían nuestras vidas ni advertían nuestro destino.

Viene esto a cuento de que un momento decisivo en el análisis del riesgo es precisamente el del tiempo fundacional en el que la decisión de asumir un proyecto empresarial se hace posible y realizable en función de una serie de cálculos de formulación imprecisa, pero respondiendo a una lógica difícilmente expresable e incluso inaprehensible de forma inmediata, pues esto sucede en un torbellino de toma de decisiones donde se confunden las de mayor con las de menor rango, sin distinguir del todo las esenciales de las accidentales. Así sucede que muchas veces la acción de los individuos está impulsada por una fuerza caótica en su dirección, imposible de representar por un vector, aunque finalmente orientada por un flujo que soporta tensiones caminando en sentidos oblicuos, transversales u opuestos. En todo caso, parece que las fuerzas dinámicas decisivas para nuestras realizaciones adquieren un carácter sutil cuando intentamos aprehenderlas para explicarnos y explicar a otros nuestras realizaciones, no dejándose ver sino por señales, indicios, hipotéticamente, cuando no rebelándose ante nuestro reto lanzado con conceptos para atraparlas en su singularidad. Determinados por la frágil memoria del pasado sólo podemos aspirar a reunir fragmentos y recomponer la imagen sintética, y por esto mismo dudosa, pero necesaria.

Pues bien, aún sabiendo que topamos con algunas dificultades indescifrables, a nuestras entrevistadas les preguntamos por los problemas más

sobresalientes en la realización de su proyecto empresarial, según dos momentos, el inicial y el de desarrollo, señalándolos en este orden:

	Fase Inicial	Fase de Desarrollo
1º	* Financieros	* Financieros
2º	* Personales y Familiares	* Organizativos
3º	* Organizativos	* Sectoriales
4º	* Formativos	* Personales y Familiares
5º	* Sectoriales	* Formativos

En ambas fases los problemas financieros aparecen en primer lugar, aunque registran comportamientos diferentes. Inicialmente, las necesidades financieras son más sentidas y más urgentes que el resto de problemas, incluso de forma convulsiva. Mientras que en la fase de desarrollo, a pesar de ser una preocupación cotidiana, se sienten de una manera más relajada. En el ínterin la acumulación de experiencias y resultados elimina miedos e inseguridades, dotando al sujeto de un pasivo (capital económico y vital) capaz de "financiar" los sucesivos riesgos que el desarrollo de la actividad empresarial comporta.

Los problemas personales y familiares aparecen en segundo lugar en la fase de inicio. El enfoque analítico de estos problemas es psicosocial. La estructura problemática que se afronta se inscribe en el orden de la personalidad del individuo y el entorno familiar, que condiciona las actitudes de tales sujetos frente al riesgo. Mucho más evidente en el grupo femenino, si tenemos en cuenta que la acción emprendedora es una función atípica, quizá la que más, para la mujer, ya que lo propio, lo tradicional, lo de toda la vida, ha sido estar

fuera de la acumulación originaria y reproducción ampliada del capital, convirtiéndose, eso sí, en guardadora y administradora, en el mejor de los casos, del patrimonio familiar, representando un activo importante de la seguridad económica familiar. Por tanto, toda acción en este sentido se ve como una aventura díscola que necesita legitimarse a través de la obtención de resultados inmediatos para poder proseguir en ella. De lo contrario, el entorno social presionará para disuadirla inmediatamente de su acción. Esta exigencia social parece lógica, por cuanto no se pueden consentir pérdidas continuadas, so pena de dar al traste con el proyecto empresarial y con la propia carrera profesional. Pero en el caso de la mujer nos atreveríamos a sostener que el control social es más fuerte, pues se parte de una mayor desconfianza, entre otras cosas, porque en la medida en que más tiempo haya estado alejada del trabajo profesional y extradoméstico, no sólo deja de acumular experiencia, sino que desaprende, lo que se convierte en una fuente de desconfianza. No hay que olvidar que la creación de empresas por las mujeres, ya lo hemos visto, se produce en edades adultas, representando muchas veces una vuelta, una reincorporación a la actividad laboral tras el matrimonio y crianza de los hijos.

En el plano de la personalidad, la mujer se debate entre sus ansias de expandirse más allá de la función tradicional asignada como "cuidadora de la prole y del hogar" (Castilla del Pino, 1971, p., 55) y su propia internalización reduccionista y resignada de la proyección a otras funciones que no sean específicamente femeninas: "La psicología de la mujer señala como dato interesante la reducción de las opciones que a la mujer se le ofrecen, la internalización de esta reducción como un hecho connatural, la resignación a la imposibilidad de proyección de cualesquiera otras funciones que no sean las privativamente "femeninas"" (Castilla del Pino, cit., p., 57). Romper este círculo vicioso comporta una convulsión de partida para quien decide pasar de la pasividad y dependencia a la actividad e independencia. El riesgo de la

propia identidad se hace visible desde el primer momento de la concepción del proyecto empresarial, a través del proceso imaginario de evaluación del pasivo y activos propios y familiares que ha de poner en marcha en su realización. Con mayor convulsión en este caso, por el riesgo económico que entraña. Por tanto, economía y psicología van de la mano cuando analizamos el factor riesgo en la creación empresarial femenina.

La manifestación obsesiva del condicionante económico, verbalizado como "problemas financieros", es consustancial a toda acción emprendedora, pero el conjunto femenino lo vive con mayor dramatismo, entre otras razones, porque *mujer y dinero* mantienen una relación problemática, regida por la escasez y la culpa como dispositivos estratégicos del sistema de control social, eliminándolas así de la competencia. Diversos autores (Coria, 1987, 1989; Galbraith, 1982; Busacchio, 1984) han demostrado sobradamente como la mujer ha estado fuera de la circulación económica y monetaria. Entiéndase bien, su papel tradicional ha sido el de la intendencia y administración de la "caja chica", del dinero de la carencia, el dinero destinado al consumo diario y al mantenimiento familiar, y no el de la disponibilidad e inversión, el dinero grande, de la abundancia. Galbraith ha señalado que la administración de los bienes de consumo, del dinero "chico" en este contexto, era función de la clase social de los servidores domésticos en las sociedades precapitalistas, indicando que "[para] gran mérito suyo, la civilización industrial liquidó en todas partes esta clase social. La gente no se queda dedicada en número apreciable al servicio personal cuando existe un empleo alternativo. La industria proporciona este empleo, por lo cual la clase servil, otrora directora del consumo, desaparece"; y continúa: "[para] que el consumo se mantenga y expanda, es absolutamente imperativo encontrar una fuerza administradora sustitutiva. Esta es la función que en la sociedad moderna desempeñan las esposas. Cuanto más

elevado es el ingreso de la familia y mayor la complejidad del consumo, tanto más indispensable es ese papel. Dentro de límites muy amplios, cuanto más rica es la familia, tanto más indispensablemente servil tiene que ser el papel de esposa (...)" (en Clara Coria, 1987, p., 103).

Las mujeres administran predominantemente el dinero "chico", reduciendo o anulando la autonomía, ya que tiene poco margen, por no decir ninguno, de elección propia²: "La administración del dinero "chico", al que preferentemente se restringen las mujeres, no favorece el desarrollo de hábitos independientes. Por el contrario, perpetúa una situación infantil que consolida muchas de las limitaciones que es frecuente observar en las prácticas cotidianas y que llevan a afirmar a mucha gente que "las mujeres no están hechas para manejar dinero"" (C. Coria, 1987, p., 107). Por tanto, el dinero chico es el de la dependencia, el dinero de la carencia, donde el ejercicio de la toma de decisiones, de la independencia y libertad están casi ausentes. "administrar solamente el dinero "chico" es administrar el dinero de la dependencia y contribuir a perpetuar las inhibiciones y modelos de identidad que restringen la autonomía, en las mujeres" (Coria, cit., p., 108).

Profundizando sobre el hecho de la dependencia económica que alimenta la subordinación femenina -situación que puede romperse en la medida en que la mujer acceda a la obtención de dinero a través de su carrera profesional, y decimos puede, porque no siempre es así, debido a complejos mecanismos que sustentan las relaciones entre hombres y mujeres-, en entrevistas y grupos de reflexión con mujeres empresarias, observados por Clara Coria, han aparecido casos en los que la administración monetaria de la

².- El dinero "chico", reflexiona Clara Coria es el destinado al consumo cotidiano y al mantenimiento del hogar. Es un dinero de poco margen de autonomía, ya que su destino es saturar necesidades que deben ser cubiertas obligatoriamente y produce pocas satisfacciones. Es un dinero sin riesgo y, por tanto, sin aventura, añadimos nosotros. "Administrar este dinero es administrar un dinero "invisible", que no deja rastros, porque su destino es ser consumido por las necesidades más perentorias" (Coria, 1987, p., 102).

empresa femenina se ha terminado dejando en manos de sus maridos, sobre todo cuando éstos atravesaban por situaciones de deterioro de la imagen de su superioridad, como suele ocurrir cuando un hombre sufre un fracaso laboral, realimentando de esta forma el mito de la superioridad masculina como atractivo fundamental en la relación amorosa de la pareja. También en nuestras investigaciones aparecieron dos casos muy parecidos, con resultados lamentables: en uno de ellos el marido terminó casi arruinándola; en el otro el marido adoptó el papel de "rey consorte" (así se presentó a nosotros), pegado como una lapa a su mujer. "En otras palabras, nos dice Coria, muchas mujeres, en virtud de haber internalizado la superioridad masculina como un atractivo fundamental, intentarían mantener vivo dicho atractivo con el objeto de no perder estímulos para su amor". Y concluye: "(...) desde esta perspectiva es posible pensar que cuando un hombre atraviesa situaciones que atentan contra el poder en que respalda su superioridad -sobre todo, fracasos laborales-, genera en algunas mujeres un malestar intolerable que las llevaría a ceder lugares de poder para mantener en pie el mito de la superioridad masculina. Si el amor al hombre resulta estar condicionado a verlo y sentirlo "superior", muchas mujeres se verán en la necesidad de crearle una superioridad y así no correr el riesgo de transitar la vida con la aridez del desamor. Si aceptamos esta hipótesis, se explica -por lo menos en parte- el hecho paradójico que envuelve a aquellas mujeres empresarias que son capaces de demostrar independencia con la evidencia contundente de su eficacia para manejar con éxito una empresa y, sin embargo, caen en situaciones de dependencia al delegar el control económico de la misma en sus maridos" (C. Coria, 1989, p., 126)..

Como vemos, la dependencia femenina y su consecuente subordinación se reintroduce por diversos caminos en el comportamiento social, pues del hecho de que la mujer acceda al ámbito público a través del trabajo remunerado y así al dinero, no se deriva la consecución de independencia como condición

de existencia, ya que se siguen perpetuando actitudes de subordinación metaeconómicas, aunque la independencia económica representa un paso decisivo, estratégico. A este respecto, advertía John Stuart Mill (1973) que "el primero y más indispensable de los pasos hacia la emancipación de la mujer es que se le eduque de tal manera que no se vea obligada a depender ni de su padre ni de su marido para poder subsistir: posición esta que en nueve de cada diez casos la convierten en juguete o en esclava del hombre que la alimenta, y en el caso número diez, en su humilde amiga nada más".

Ahora bien, la independencia económica no transforma por sí misma el *rol* doméstico de la mujer, puesto que la movilización industrial para el trabajo representa sobreesfuerzo, al no ir acompañada de una dejación de la responsabilidad doméstica, consecuencia de una infradotación de servicios institucionales que libere tiempo femenino y de la escasa participación del varón en el trabajo doméstico, como precondiciones de la autonomía. Configurarse como ser autónomo no sólo se consigue accediendo al dinero, sino adquiriendo la capacidad de posesión, administración y decisión sin sentirse culpable ni creerse obligada a reproducir un papel que termina subordinándola.

Rastreando esta relación culpable Clara Coria ha propuesto la hipótesis de que el fantasma³ de la prostitución sobredetermina la conciencia culpable de la relación mujer y dinero, cuya fórmula sería

Mujer + Dinero + Ámbito Público = Prostitución

Este fantasma, nos dice, "es totalmente inconsciente" y ha sido

³.- "Al hablar de "fantasmas" me refiero a un conjunto de ideas y vivencias -en parte conscientes y en parte inconscientes- que adoptan la forma de una *presencia incorpórea*. Confluyen en el fantasma distintos temores. Unos provienen de fantasías inconscientes terroríficas (como por ejemplo la fantasía de la castración). Otros son generados por las transgresiones culturales y el temor a su sanción. Tanto el fantasma de la prostitución como el de la impotencia, evocan y generan profundas vivencias persecutorias" (Coria, 1987, p., 23)

alimentado "durante siglos de discriminación, oscurantismos y terrorismo religioso", cuyo fin es "perpetuar el poder de unos sobre otros, infiltrándose en las conciencias y en la estructura del psiquismo" (Coria, 1987, p., 41). Por tanto, el fantasma de la prostitución aparecería como *culpa* y *vergüenza* en la práctica monetaria femenina, manifestada en múltiples situaciones conversacionales y prejuicios sociales. Frecuentemente se encuentran mujeres ocultando y disimulando su placer por trabajar fuera del hogar, reprimiendo la manifestación del júbilo y goce de la nueva situación, encubriéndolo con el ropaje de la *necesidad*: la vergüenza de manifestar gozo y placer por trabajar en lo que le gusta se arroja en la necesidad de aportación económica para la familia. Pero es legítimo trabajar por placer y manifestarlo con fruición, lo que está penalizado en la mujer, pues placer y sexualidad femeninos van unidos, pero se reprimen socialmente. Existe una conexión entre dinero y goce, dinero y sexualidad, cuya represión se manifiesta en la vergüenza y la culpa que la mujer siente al manifestar la dicha de su relación con el dinero. De esta suerte, ambición femenina y sexualidad irían unidas y serían reprobables socialmente. Podríamos decir, sintetiza Clara Coria, "que el gusto por el dinero es vivido inconscientemente (por las mujeres "excitables") como un goce sexual pecaminoso, indigno de una "mujer de bien". Y, consecuentemente, la ambición económica resultaría la ostentación exhibicionista de dicho goce" (cit., p., 46).

Hay que pensar que estos fantasmas y prejuicios culpabilizadores sobre la sexualidad laboran contra el acceso femenino a formas más plenas de actividad, evitando ensanchar el espacio de la autonomía personal a través de estrategias más decisivas e independientes, controlando *de paso* la aventura de la vida y con ello minando gran parte de la energía creadora femenina.

Cualquier transgresión del espacio privado asignado a la mujer será motivo de culpa, máxime cuando el fin fundamental es el de la obtención de dinero en su forma más clara y contundente como es la creación de rendimien-

tos empresariales: expresados finalmente en un guarismo que representa cantidad de dinero. En este caso no solamente nos enfrentamos a los problemas derivados de la actividad extradoméstica en su relación monetaria, sino que precisamente tal actividad extradoméstica aparece socialmente como consecución primordial de dinero. Y ya se sabe que transgredir el ámbito asignado a la mujer es motivo de culpa; más culpa añadida si el objeto primordial es incrementar el valor monetario de partida: entonces, se refuerzan los elementos básicos que vivifican el fantasma de la prostitución: "La idea de que la mujer disponga de dinero parece reactivar los más profundos temores de la sociedad. Una idea aparentemente terrorífica es que la mujer utilice el dinero para hacer uso de su movilidad y libertad. Movilidad y libertad que vulgarmente se perciben como sexuales. Una mujer con dinero podría hacer uso de esa libertad impunemente, de la misma manera que lo hace un hombre con dinero". (cit., p., 49). Y ya hemos advertido, aunque no está demás volver sobre ello, que el control social ejercido sobre la mujer intenta evitar la aventura, que como experiencia singular posibilita la acción creativa, liberadora y gozosa, desatando el miedo al placer femenino que, como todo placer, exige libertad y autonomía.

Nuestra observación sobre el dinero en relación al empresariado femenino ha adolecido de una falta de perspectiva, lo que nos ha evitado profundizar en esta relación. Por lo tanto, en este punto el discurso es más hipotético que asertivo, aunque la serie de constricciones, prejuicios y determinaciones advertidas permiten una aproximación analítica discreta. Hubiera hecho falta indagar sobre la parte del presupuesto y patrimonio familiar dedicado al proyecto empresarial y, más concretamente, haber investigado sobre "los primeros dineros" de la empresa: ¿de dónde han salido?, ¿qué problemas hubo?, ¿de qué forma influyó en el tipo de negocio montado?, etc. Y aunque sí hubo preguntas al respecto, quizá no se hicieron con la suficiente sistemati-

dad y fuerza; aunque también hemos de advertir que en general las entrevistadas eran reacias a explicitar estas cuestiones. Pero en cualquier caso, lo que sí parece advertido es que en este nudo problemático el riesgo asumible ha sido escaso, pues la falta de crédito femenino (escasez de pasivo/capital, activos actitudinales y formativos, y prejuicios/desconfianzas/deudas) evita la disponibilidad de capital para afrontar un proyecto empresarial de mayor envergadura. Y decimos escaso, compartivamente, pues cada una lo ha vivido como un enorme riesgo, al partir de una escasa disponibilidad y un estrecho control social.

Frente a estas adversas circunstancias de la dependencia, el esfuerzo que debe realizar la mujer se convierte en un problema doblemente mayor, cuya consecuencia en el orden empresarial es que sus estrategias de riesgo e inversión suelen ser prudentes, tímidas y de resultados inmediatos, dando como resultado la creación de pequeños negocios, microempresas, auxiliares, de poca inversión y escaso riesgo.

La valoración del riesgo no se da sólo en términos económicos o contables, sino también en términos de riesgo personal, de riesgo psicológico, pues a partir de la decisión de montar una empresa, empieza a construir otra identidad social cuya incertidumbre dispara los fantasmas de la inseguridad personal, provocando reacciones de angustia, temores y desesperación, como se apreciará en el siguiente epígrafe.

Es así cómo en la acumulación de capital femenino no sólo está en juego la posibilidad de incrementar el escaso capital de partida, sino el propio capital personal y humano que, diríamos, tiene diversas dimensiones acumulativas: *autonomía, confianza, decisión y seguridad*. Sólo en la medida en que la acción emprendedora sea capaz de resolver el problema de la dependencia en su doble dimensión, económica y psicológica, la experiencia empresarial se

autovalorará satisfactoriamente.

Por lo tanto, no podemos olvidarnos de esta dimensión psicológica del riesgo, puesto que va a resultar un factor primordial de la expresión del éxito empresarial femenino.

Desde un punto de vista económico-financiero, el riesgo femenino es por ahora un riesgo tímido, prudente y discreto; entre otras cosas porque históricamente la mujer y, en concreto la mujer española, no ha podido acumular un capital propio, autónomo, un capital disponible; y menos aún un capital grande. Asistimos, pues, al principio del desarrollo de la empresa femenina, al momento de la acumulación originaria de capital femenino.

Los otros problemas que aparecen son los referidos a los aspectos organizativos: organización gerencial, recursos humanos, tecnológicos, etc. Estos problemas son más fuertes en la fase inicial, debido a la falta de experiencia y, cómo no, a otro de los problemas señalados en tercer lugar, cual es la falta de preparación o entrenamiento profesional. Evidentemente, el currículo femenino se ha configurado tradicionalmente para gastarse inútilmente a partir del matrimonio, y en cualquier caso muy alejado de la práctica empresarial, lo que crea inadecuación a las exigencias formativas de la acción emprendedora. Bien es verdad que tampoco los varones circulan formativamente por estos circuitos y en ambos grupos el autodidactismo es lo común. Sin embargo, hay desventajas en las mujeres, provocadas por sus menores oportunidades como sujetos activos y una palpable desidentificación colectiva, lo que ha evitado estrategias asociativas que palién su minoración empresarial.

Su menor circulación en el mercado de trabajo, su mayor concentración en unos pocos sectores de actividad laboral y empresarial y la ocupación de puestos auxiliares o de menor rango o categorías laborales, provocan un menor entrenamiento técnico-profesional, así como una mayor inseguridad hacia la

acción emprendedora. Esto provoca un síndrome de incompetencia profesional muy evidente al comienzo de la actividad empresarial y, por lo que se aprecia, fácilmente solucionable con la experiencia, puesto que en la fase de desarrollo los problemas formativos aparecen en último lugar, aunque no dejarán de hablar de la falta de preparación gerencial a lo largo de las entrevistas. Lo que sucede aquí es que están valorando más la utilidad de su experiencia que su bagaje formativo.

Destaquemos, por último, que los problemas referidos al entorno empresarial aparecen señalados en último lugar en la fase inicial y en tercer lugar en la etapa de desarrollo. Lógicamente, éste es un problema de información que, sólo en la medida en que aumenta la participación asociativa o la relación con los colegas del sector se irá solucionando. No obstante, este es un problema que se padece pasivamente, puesto que la participación del empresario femenino en sus sectoriales correspondientes es más bien escasa.

Recapitulando, diremos que los problemas financieros, personales y familiares, los netamente empresariales, la falta de formación y entrenamiento profesional y los referidos al entorno empresarial, configuran el cuadro problemático del empresariado femenino.

Como condicionantes del riesgo hay que considerar sobre todo los referidos a la financiación y los personales y familiares. Lo que se juega la mujer en la aventura emprendedora es su posibilidad de autonomía. No podemos disociar capital e identidad personal, puesto que ambos son condicionantes de la capacidad autónoma del individuo, mucho más en el caso de la mujer, cuyas propias posibilidades de éxito empresarial van inextricablemente unidas a la plena realización personal, cuya manifestación más evidente es la consecución de autonomía, capacidad de elección y de decisión. La iniciativa empresarial culmina en la conquista de la autonomía personal como única

posibilidad de desarrollo. Y en ese equilibrio entre beneficio económico y realización personal, entre cuenta de resultados y grado de autonomía, será preferible capitalizar los propios activos personales, puesto que lo que se arriesga en la acción emprendedora femenina no es sólo capital económico, sino el más profundo capital humano de la propia identidad personal pretendiendo una trayectoria de desarrollo profesional ascendente adquiriendo los caracteres de la independencia y autonomía.

El acceso al dinero, como primer paso para empezar a despegar empresarialmente representa para la mujer un serio "handicap"; mujer y dinero representa una relación difícil y problemática. Toda iniciativa empresarial se ve constreñida al principio por la disponibilidad económica. Se ha de tener dinero o crédito. Pero para la mujer, este proyecto económico adquiere características convulsivas, por cuanto tradicionalmente ha estado fuera de la circulación económica y monetaria. Ha administrado la "caja chica", el dinero de la carencia, el dinero destinado al consumo diario y al mantenimiento familiar, pero no el de la disponibilidad económica y la inversión, el "dinero grande", de la abundancia, el único que permite decidir con un margen suficiente de tolerancia y, por tanto, de libertad y autonomía. El dinero que tradicionalmente ha utilizado la mujer ha sido un dinero constrictivo, sin margen, controlado.

Esta posición de dependencia y falta de autonomía va a provocar en la mujer, ante la acción emprendedora, una mayor convulsión, un estado de angustia y desesperación o, por lo menos, de dolorosa tensión sostenida, emergiendo en su interioridad psicológica los fantasmas de la inseguridad personal, con lo que el riesgo económico de partida amplifica los propios temores e inseguridades, poniendo así en entredicho la propia identidad personal. Y así, el riesgo económico implica desde el principio el propio riesgo de identidad. Pues si se piensa detenidamente, la capacidad de maniobra del capital exige un campo de libertad, de error, de tolerancia y de autonomía que

está más allá del campo constrictivo del "dinero chico", asignado a la mujer, de escasa o nula disponibilidad y, por supuesto, de menguada credibilidad, con lo que su acceso al crédito (familiar, bancario) se torna un serio obstáculo de partida.

Este reclamo de autonomía y libertad provoca un incremento de las posibilidades de desarrollo, lo que lleva a una mayor dedicación, más tiempo y más energía. Exige a su vez un entrenamiento para la toma de decisiones, no sólo respecto de la administración del capital inicial, sino también respecto de la organización de recursos para el desarrollo conjunto de la actividad empresarial.

Pero de igual forma que la mujer ha estado fuera de la circulación monetaria, también ha estado fuera de los circuitos de entrenamiento profesionales en general y empresariales en particular, que, tradicionalmente, ha sido una "cuestión de hombres". Esta falta de entrenamiento empresarial, formal e informal, de formación, representa otro obstáculo serio en la acción emprendedora femenina. De tal forma que el diseño curricular femenino en España hasta los años setenta representa una formación sin trayectoria profesional y ocupacional, lo que se refleja empresarialmente en una cierta inconsistencia profesional. Por no hablar de las actitudes, ya que como sujetos situados al margen de los negocios, les ha evitado el aprendizaje de habilidades y resortes motivacionales para la acción emprendedora, sobredeterminando también así la reducida dimensión del riesgo empresarial femenino, al configurar un síndrome de inseguridad y miedo ante la aventura que representa el propio riesgo. La respuesta es la reconfiguración de la propia identidad, estableciendo un dispositivo estratégico que reorganice las nuevas condiciones de existencia, laborando por construir un nuevo *ethos* que reclama un mayor protagonismo activo y creativo en la moderna sociedad postindustrial, donde el ideal "ilustrado" publicita el cumplimiento de la igualdad, libertad e integración como

condición de ciudadanía con valor de intercambio: todos iguales, todos uno, todos intercambiables.

6.3.- *La respuesta emocional al riesgo.*

El cambio, representado por el tránsito entre la asimetría y la reciprocidad o por la consecución de mayores cotas de reciprocidad a través del proceso de transformación de la carrera profesional, en este caso específicamente empresarial, dispara en la mujer una serie de sentimientos, cuyos límites vienen definidos por el *dolor* y la *alegría* como polaridades extremas de expresión emocional. Entre estos dos extremos se suceden una serie de sentimientos que responden somática y psíquicamente a los embates de la vida que ahora se transforma en un movimiento de deconstrucción y construcción de identidad femeninas. "Sobreviene la angustia, nos dice María Zambrano, cuando se pierde el centro. Ser y vida se separan. La vida es privada del ser y el ser, inmovilizado, yace sin vida y sin por ello ir a morir ni estar muriendo. Ya que para morir hay que estar vivo y para el tránsito, viviente" (1977, p., 57).

Representando el riesgo el núcleo principal sobre el que se asienta la acción empresarial, puesto que sólo a partir de él se singulariza la acción emprendedora frente a cualquier otra acción profesional, y tratándose de un nudo problemático en el que confluyen de una manera singular vida y trabajo, interioridad y exterioridad, identidad originaria e identidad adscriptiva, privado y público, etc., parece obligado observar las repercusiones traumáticas y liberadoras que la asunción del riesgo provoca en este sistema de transformación de identidades. Así, el riesgo simboliza la transgresión, la violación de la imposición normativa del espacio femenino somático, psíquico y político adquirido y predeterminado. Por tanto, bien podemos afirmar que este proceso de transformación social provocará una convulsión más o menos intensa a las afectadas.

Indagar sobre el reflejo íntimo de lo que provoca el cambio y los sentimientos consecuentes a la iniciativa empresarial es el asunto primordial de

este epígrafe. Nos interesa profundizar en la reacción sensible a los problemas inherentes a la puesta en marcha y desarrollo del proyecto empresarial. En definitiva, nos preguntamos por la situación emocional del empresariado femenino, con el fin de comprender el dispositivo emotivo que se pone en juego al asumir riesgos.

Hipotéticamente, la tensión emocional de la mujer empresaria la hemos identificado con la *angustia*, como activo sentimiento aglutinador de la respuesta emotiva frente al riesgo empresarial; sin embargo, no hemos advertido que también el cumplimiento activo de esta respuesta transforma este ambivalente sentimiento inicial en alegría mediante la consecución de logros, a través de la experiencia y la capitalización de sus activos, cerrando así este ciclo emotivo.

Arriesgar exige ya una toma de decisión que activa hacia la realización empresarial, cuyo sentimiento de partida es la angustia, expresión sintetizadora del estado emocional que provoca el desconocimiento, las dificultades de acceso al crédito, la falta de experiencia, el riesgo de la propia identidad, etc., en definitiva, el saberse incompleta y a la vez necesitada de continuar. Los estados emocionales de sorpresa, miedo y alegría preceden a la angustia como tal sentimiento. La sorpresa es lo que activa la emoción, lo inesperado, la posibilidad real de ser aquello que siempre hemos querido ser y que, de pronto, así, inesperadamente, podemos ser. El miedo, el espanto, es la turbación ante lo incierto, lo invisible, lo que no conocemos. Hay que buscar una salida, así no se puede continuar, hay que buscar el día, lo visible, la acción, la posibilidad de ser siendo. El sentimiento reconfigura las emociones, racionalizando y comprendiendo la respuesta al combate vital.

Carlos Gurméndez, en su *Teoría de los sentimientos*, nos dice sobre la angustia que ésta nace "al volver el hombre sobre sí mismo y descubrir el abismo en que está sustentado". Podríamos decir que la angustia surge de la

conciencia de nuestro ser, que al percatarse de que apenas somos nada se transforma en "conciencia angustiosa". El horror de nuestra finitud y nuestra nada nos inmoviliza, dejándonos sin saber qué hacer: queriendo vivir, pero atemorizados por sentirnos vacíos. "Lo que nos mantiene en la indecisión angustiosa es el temor a la pasividad total, a no sentir nada y, al mismo tiempo, nos espanta lo que pueda suceder: la desdicha, que es la pérdida del interés por la vida, el morir viviendo". Este estado nos aniquila y hay que dar el salto para seguir viviendo. ¿Hacia fuera?: frente al Todo, somos insignificantes, apenas nada. ¿Hacia dentro?: sabemos que el poder de afirmación de nuestra existencia, de ser, de sentir, es un poder "meramente probable y no real". "En este sentido, la angustia, al despojarnos de ilusiones, descubre nuestra realidad verdadera que es, siempre, irreal. Sentirnos inacabados, malogrados, constituye la mayor intensidad de la angustia. Sin embargo, ese poder meramente posible que nos atormenta puede convertirse en acción positiva que nos impulse a realizarnos. Entonces, la angustia ya no nos atormenta ni tortura y es el instrumento más adecuado para conocernos a cada instante, pues no nos engaña jamás sobre nuestras posibilidades e insuficiencias. En esta etapa que nos angustiamos para realizarnos, la angustia es la calma que nos permite conocernos sin ilusionarnos; es un poder real, una actividad con objetivos limitados y posibles". La angustia, como sentimiento, "es conocimiento, conciencia ontológica", pues solamente ella "nos manifiesta la nada y nos hace conocer lo que estaba oculto, la totalidad del mundo" (C. Gurméndez, cit., pp., 105 y ss).

En la fase inicial de la actividad empresarial los problemas se padecen de manera angustiosa: temores, miedos y desesperación configuran un síndrome psicológico de padecimiento, provocando una gran inseguridad. Emociones y sentimientos del dolor. El sujeto atenazado por el temor se ve rodeado por los fantasmas de la inseguridad personal, sumiéndose en la indecisión y el no saber

hacer. Saber que no se sabe y tener que saber porque la acción lo requiere es el dilema de la decisión, donde el riesgo amenaza con hipotecar el resultado de nuestra acción, aunque también es una promesa de acrecentamiento y desarrollo. El *acierto*, vivido como alegría, nos relaja finalmente de la tensión emocional que representa la producción de resultados.

Siempre que nos enfrentemos a una situación de cambio radical y, desde luego, la acción emprendedora es una situación así para la gran mayoría de las mujeres, nos veremos abocado a refundar el círculo sentimental del dolor y la alegría, pues como toda situación *primordial* nuestros supuestos existenciales y ontológicos se tambalean, máxime en lo que respecta a las mujeres, para las que en el mayor número de casos montar una empresa representa el comienzo de su carrera profesional, cuando no de una nueva vida, incluso privada.

Naturalmente, este síndrome angustioso no debe tomarse en su estricto sentido clínico, sino más bien ontológico. Además, este síndrome tenderá a desaparecer con el desarrollo de la actividad, adquiriendo cada vez más un valor residual. En su lugar, van apareciendo otros activos menos dramáticos, que permiten afirmar la seguridad individual a través del conocimiento, la voluntad, la fe, el entusiasmo, la esperanza, y en definitiva la acción. Es el tiempo de la *jovialidad*, de la alegría como manifestación del logro: "Así, por la alegría que sentimos sabemos que estamos satisfechos, hemos logrado lo que queríamos". (Gurméndez, cit., p., 102). La alegría representa una intensidad activa, realizadora, "un ensanchamiento de sí que expresa el orgullo, la afirmación propia frente al apocamiento temeroso que crea el mundo. No es solamente un sentimiento, también es un *ser y estar*" (Carlos Gurméndez, cit., p., 108).

Frente a la condenación bíblica que reza "ganarás el pan con el sudor de tu frente", haciendo del trabajo un castigo, la reformulación ilustrada del

trabajo convirtiéndolo en fundamento vital de la realización industrial: "La industria no es una actividad exótica del hombre, ni uno más de los tantos frutos de su trabajo, es el *producto por excelencia* de su quehacer, la expresión y manifestación más diáfana de sus potencialidades, el resultado de la actividad psicológica que conjunta los sentidos y sentimientos del hombre", lo que Marx llamaba "la psicológica industrialización" (Gurméndez, cit., p., 107).

En resumen, al iniciarse la actividad empresarial la reacción ante los problemas adopta las características sintomáticas de la angustia: temores, miedos y desesperación se abren camino en la "psique" del sujeto al descubrir la compleja red de decisiones, elecciones y acciones que debe organizar y administrar. La angustia, como experiencia surgida a partir de la conciencia del peligro que supone arriesgar la propia identidad en la acción emprendedora, provoca un estado de inquietud compensada emocionalmente por las oportunidades de desarrollo personal y profesional que la actividad empresarial promete.

Los activos que se ponen en circulación para serenar esta tensión de partida son la voluntad, la fe, la ilusión y la esperanza: un bagaje psíquico de gran eficacia demostrada en la fase inicial. En la medida en que la actividad se desarrolla, las respuestas a los problemas se producen de forma más tranquila, activando elementos técnicos, como la organización del trabajo, el desarrollo organizativo, el incremento de la información sobre el entorno, la participación política empresarial, etc.

6.4.- La actividad empresarial como experiencia total.

En las entrevistas realizadas en 1988 se pidió que valoraran los resultados de su actividad empresarial en relación con sus objetivos fundacionales, la experiencia empresarial conseguida, las aportaciones de esta experiencia en el plano personal, profesional y ontológica. Pues bien, la valoración global es altamente positiva, manifestando un alto grado de satisfacción personal. En la valoración sobre sus objetivos fundacionales reiteraron, por orden, las siguientes razones de satisfacción:

- 1º.- Sentirse realizada personal y profesionalmente (35%).
 - 2º.- Gozar de autonomía profesional: ser dueñas de su propio trabajo (30%).
 - 3º.- Haber llevado el proyecto empresarial a cabo sola, lo que representa un orgullo personal (18%).
 - 4º.- Mantener a la familia económicamente (8%).
 - 5º.- Tener un trabajo digno (7%).
- Y hay frases contundentes y reveladoras, como:
- * "Mi empresa es lo que más me ha llenado en mi vida".
 - * "Mi trabajo no lo cambiaría por nada".
 - * "Me siento completamente realizada".
 - * "Soy dueña de mi propio tiempo".
 - * "Mi empresa es lo más importante".
 - * "He conseguido más de lo que me proponía".
 - * "He conseguido más de lo que nunca pensé".

La satisfactoria valoración global que hacen sobre sus objetivos desvela con precisión las intenciones de partida: el motivo de realización personal y

profesional es el eje axial sobre el que circula la energía emprendedora. Desde la posición de quien ha superado las condiciones de desconfianza, inseguridad e indecisión iniciales, advierten que la experiencia empresarial ha transmutado estos signos negativos en una experiencia integral, total, provocando una sensación de plenitud. El resultado más abultado de su experiencia es la transformación en sujetos autónomos. Así, cuando se les pregunta por los incrementos más significativos que se han producido en el plano personal, reiteran los siguientes:

- 1º.- Incremento de la seguridad
- 2º.- Incremento de la confianza
- 3º.- Incremento de la capacidad de decisión
- 4º.- Incremento de la autonomía

La seguridad, la confianza y la capacidad de decisión son manifestaciones de la autonomía. Lógicamente, la obtención de autonomía debería aparecer en primer lugar. Sin embargo, la consecución de autonomía siempre es un resultado de un proceso de reconfiguración actitudinal, donde la confianza, la seguridad, la capacidad de decisión, etc., no son sino elementos en transformación, cuyo resultado es la consecución de autonomía, como capacidad de utilizar los propios recursos psicosociales, económicos, micropolíticos y culturales, para la toma de decisiones y elegir con arreglo a la evaluación de alternativas posibles, siguiendo el propio criterio. Por lo tanto, la *autonomía* es una ganancia cualitativa, *metaeconómica*, resultado de un proceso de diferenciación social, y mecanismo principal del desarrollo profesional. En este sentido podemos postular que sólo en la medida de la consecución de autonomía, la empresa femenina será viable y expansiva. El cumplimiento de este proyecto autónomo representa el aval más determinante de la credibilidad y crédito

económico femeninos, posibilitando la resolución expansiva de la propia carrera profesional y el consecuente desarrollo empresarial cualitativo.

¿Hasta qué punto la actividad empresarial representa para la mujer una ocupación o carrera profesional con mayores posibilidades de autorrealización?. A nuestro juicio, el *rol* empresarial representa un microcosmos de realizaciones expansivas, en el que la mujer tiene más posibilidades de desarrollarse autónomamente; condiciones difíciles de encontrar en otras profesiones, sin que pretendamos excluir de posibilidades de realizaciones expansivas. Pero sobre todo, para la mujer representa un vasto campo de acción, donde la respuesta emocional puede configurar un cuadro actitudinal de mejora de la capacidad autónoma, pues la acción emprendedora y su consecuente desarrollo exige de quien la asume experimentarse en una amplia gama de decisiones, dando lugar al descubrimiento de facetas y posibilidades insospechadas. Luego, una de las ganancias importantísimas de la actividad empresarial es precisamente la del descubrimiento de las propias capacidades de realización. Nos encontramos, pues, ante un campo de experimentación extenso, de relativa especialización profesional y donde la obtención de resultados económicos, para el caso femenino, no está paranoicamente focalizada en la exclusiva obtención de beneficios, sino en la diversa o dual ganancia metaeconómica: obtención de beneficios económicos y *psicosociales* (por emplear un término que englobe *los otros beneficios* no inmediatamente económicos).

Quizá convenga recordar aquí la reflexión de Maslow sobre la autorrealización, cuando la define "como realización creciente de las potencialidades, capacidades y talentos; como cumplimiento de la misión -o llamada, destino, vocación-; como conocimiento y aceptación más plenos de la naturaleza intrínseca propia y como tendencia constante hacia la unidad, integración y sinergia, dentro de los límites de la misma persona. (...) [difícilmente] pueden

clasificarse todos los motivos que se esconden bajo el título genérico de "autorrealización", puesto que cada persona posee talentos, capacidades y potencialidades diversos. Hay, sin embargo, algunas características comunes a todos ellos. Y entre las principales, observamos que todos estos impulsos son deseados y bien acogidos, que resultan placenteros y agradables, que la persona prefiere verlos aumentados antes que disminuídos, y que, si constituyen focos de tensión, se trata de tensiones *agradables(...)*" (Abraham H. Maslow, 1986).

Autorrealización como *realización expansiva* de la propia potencialidad, capacidad y talento; autorrealización como *cumplimiento* de la misión; autorrealización como *autoconocimiento*; y autorrealización como *integración* de la diversidad personal. En el contexto de nuestra investigación, el motivo de realización lo hemos caracterizado como *conocimiento* en un triple sentido: aprendizaje del mundo, de la propia identidad y praxis transformadora; también como *autonomía*, implicando la conquista de independencia, libertad e identidad; como *reconocimiento*, o sea, deseo de representar un valor de cambio en el espacio público, a partir de la reconfiguración de la propia identidad; así también como *potencia* activa, como voluntad de poder y querer afrontar el riesgo de la propia transformación; y como *propiedad*, como proceso de apropiación de la exterioridad, cerrando así el círculo de la integración yo-los otros, mi-nuestro, particular-universal, interior-exterior, etc. De acuerdo con Maslow no podemos clasificar todos los motivos que esconde el título genérico de "autorrealización", aunque creemos haber hablado de aquellos que vertebran este concepto en la específica configuración de nuestro estudio. Y de igual manera que el señor Maslow opta por advertirnos que las características comunes a todos estos motivos de la autorrealización serían las de que estos impulsos son deseados, bien acogidos, placenteros y agradables, que las personas prefieren aumentarlos y que, de constituir focos de tensión, se trata de tensiones agradables; nosotros igualmente sostenemos, como hemos descrito en

el apartado anterior, que, finalmente, la resolución emotiva del proceso de transformación psicosocial que estamos describiendo, es igualmente "agradable", jovial y alegre, esto es, *activa*, vigorosa y vital.

Todo lo anterior no quiere decir que ellas se muestren totalmente satisfechas de sus resultados, aunque valoren globalmente en alto grado los logros conseguidos. Autocríticamente, reconocen estar aún alejadas de sus propios resultados. No hay que olvidar que el empresariado femenino se encuentra, por decirlo así, en los comienzos de su existencia como grupo referencial y estratégico. Desde el punto de vista de su función económica se encuentra en la fase de acumulación originaria de capital propio. Empresarialmente tiene una posición todavía auxiliar. Desde el punto de vista de la especialización funcional es un empresariado comercial y de servicios. Como tipo de empresa empleadora es todavía muy pequeña. Sus estrategias de negocio se encuentran en una fase problemática, pues se encuentran con serios déficits organizativos y tecnológicos. Pero a la vez, el empresariado femenino está demostrando una gran tenacidad y voluntad de poder, situándose en una fase de expansividad importante. Todo ello representa una gran acumulación de experiencia, susceptible de heredar al grupo femenino, directa o indirectamente, pues así se hace posible que la transmisión de negocios familiares hacia las mujeres deje de representar un riesgo social, al demostrar las madres su eficiencia económica (y psicosocial). Esta determinación y tenacidad de permanecer y crecer representa una fuerza histórica y un pasivo (*capital*, en su sentido contable; *experiencia*, en su sentido gerencial y organizativo; *potencial*, en su sentido realizador) muy importante como legado.

Recapitulando, la experiencia empresarial representa una experiencia total, en el sentido *integral* del término. La valoración global que hacen de esta experiencia es muy positiva, manifestando satisfacción por los resultados y

expresando un gran orgullo personal por sus realizaciones.

La satisfactoria valoración global que hacen sobre sus objetivos desvela con precisión las intenciones de partida: el motivo de realización personal y profesional axializa la energía emprendedora. Desde la posición de quien ha superado las condiciones de desconfianza, inseguridad e indecisión de partida, advierten que la experiencia empresarial ha transmutado estos signos negativos en una experiencia total, provocando una sensación de plenitud. El resultado más abultado de su experiencia es la transformación en personas autónomas.

¿Hasta qué punto la profesión empresarial representa para la mujer una ocupación con mayores posibilidades de autorrealización?. Posiblemente el *rol* empresarial representa un microcosmos de realizaciones expansivas, en el que la autonomía del individuo tiene más posibilidades de desarrollo, difíciles de encontrar en otros trabajos y ocupaciones, sin que ello quiera decir que aquí y sólo aquí sea posible realizarse. Pero sobre todo, para la mujer representa la mayor manifestación de la autonomía, pues el papel empresarial exige a quien lo asume experimentarse en una gran variedad de decisiones, elecciones y problemas, cuya única sujeción y medida está determinada por las propias capacidades personales, una vez salvadas las barreras primordiales del inicio. Esta posibilidad de experimentarse autónomamente lleva al descubrimiento de facetas insospechadas, que en la mayoría de trabajos no pueden expresarse, como consecuencia de su mayor especialización; pues en este sentido la actividad empresarial es poco especializada, pudiéndose experimentar una amplia gama de decisiones, experiencias y habilidades. "He descubierto -manifiesta una empresaria- facetas de mí misma que desconocía: afectividad, capacidad negociadora, trato con los demás, etc." Este descubrimiento de las propias posibilidades de realización representa el mayor logro que una actividad puede provocar, convirtiéndose en un importante incentivo para convertir los signos negativos de la angustia en una salida activa y vigorosa.

Cuarta Parte
(Proposiciones)

7.- Hipótesis conclusivas.

Estas proposiciones, presentadas en forma de hipótesis, pretenden dar cuenta de la iniciativa empresarial femenina como *acción primordial* de la actividad emprendedora. La iniciativa empresarial impulsa a su vez una serie de acciones que desarrollan un proyecto cuya singularidad es la asunción de riesgos, condición de su configuración como empresa. Aunque presentadas de esta forma no son conclusiones cerradas de algo sabido, sino propuestas abiertas al debate y a la discusión. Lo que nos ha interesado ha sido profundizar sobre los impulsos, sobre el dispositivo motivador de la actividad empresarial primordial y sobre la problemática que condiciona la acción emprendedora femenina.

Primera hipótesis.

La bipolaridad emoción/producción configura problemáticamente la función empresarial femenina, provocando un síndrome conflictivo de roles intra e interpersonales.

Con el par *emoción/producción* pretendemos significar desde el principio que el empresariado femenino, como todo grupo de mujeres determinado por el movimiento de la salida del hogar y su consecuente configuración profesional, activándose hacia la realización económica, queda inscrito en un plano de realidad -aunque también imaginario, así como subjetivo y objetivo- problemático, determinado desde el primer momento por una ***dualidad*** constitutiva, estructural: doméstico/extradoméstico, privado/público, vida/trabajo, sensibilidad/racionalidad instrumental, centro/periferia, interior/exterior, dentro/afuera, familiar/anónimo, conocido/desconocido, próximo/lejano, psicosociológico/económico, metaeconómico/económico, etc. Lo que obliga a redefinir su propia identidad, en tanto que sujetos que han de transitar desde un mundo tradicionalmente anclado en el entorno privado y emotivo de consumo y gasto a un mundo instrumentalmente racional e intensamente productivo y ahorrador.

Con ello también se quiere decir que las consecuencias inmediatas provocan un síndrome conflictivo con relación al propio papel que el sujeto involucrado ha de jugar, lo que lleva a cuestionarse la identificación consigo misma, puesto que la autopercepción queda sesgada por el propio proceso de transformación, pero también conduce al cuestionamiento de la relación con el otro, los otros, los demás.

Evidentemente todo este conjunto de transformaciones implicadas en el cambio femenino se sentirán con mayor o menor intensidad conflictiva

dependiendo de la edad, la situación biográfica y la posición social ocupada.

Frente a nosotros el enorme hecho histórico de romper la tradición, a través de la configuración de una nueva identidad psicosocial para el conjunto femenino. ¿Pero acaso no también para el conjunto masculino?. Desde luego no es un asunto vanal, puesto que nos enfrentamos analíticamente a la reconsideración de la vida social a través de la intensificada toma de conciencia sobre el puesto de la mujer en el mundo contemporáneo. En nuestro auxilio, Erikson empezaba así su esclarecedor escrito sobre *femineidad y espacio interior*:

"Existen gran número de razones económicas y prácticas que explican una intensificada toma de conciencia acerca del puesto de la mujer dentro del mundo moderno. Pero existen, asimismo, razones más difíciles de definir y más oscuras. La ubicuidad de la amenaza nuclear, la exploración del espacio exterior y el creciente desarrollo de las comunicaciones en todo el globo están dando lugar a un cambio total en cuanto a las nociones de espacio geográfico y de tiempo histórico, lo cual hace precisa, nada menos, que una redefinición de la identidad de los sexos, dentro de una nueva imagen del hombre. (...). Se plantea la cuestión relativa a si un potencial para la aniquilación, tal como el que actualmente existe en el mundo, ha de continuar existiendo sin que haya una representación de las madres de la especie humana en los centros de formación de imagen y de decisión.

"(...). Quizá si las mujeres se determinasen a representar públicamente aquello que se ha considerado siempre como privado en la evolución y en la historia (realismo de la economía doméstica, responsabilidad en la crianza y educación de los hijos, riqueza en cuanto a recursos para mantener la paz y vocación de curar), podrían añadir a la política en el más amplio sentido de ésta, un poder éticamente limitador, por ser auténticamente supranacional".

Y termina el escrito albergando la esperanza "de que existe algo en la creatividad específica de la mujer que tan sólo ha esperado un esclarecimiento de su relación con la masculinidad (incluyendo la suya propia) a fin de asumir su participación en el liderazgo con respecto a decisivos asuntos humanos que hasta ahora habían estado por completo en manos de hombres con dotes rectoras y frecuentemente en las de hombres cuyo genio de caudillaje ha conducido eventualmente a un desconsiderado engrandecimiento propio. La Humanidad depende claramente, en la actualidad, de nuevos géneros

de invenciones sociales y de instituciones que conserven y cultiven aquello que cuida, cura y nutre, que tolera, incluye y preserva" (Erikson, 1980, pp., 228 y ss.).

Y en este proceso transformador estamos, sin advertir todavía una salida nítida y transparente que podamos identificar. En el estado actual podemos asegurar que del hecho de la mayor e intensificada entrada y participación femenina en el mercado activo de trabajo no se deduce la consecución de lo que, por ejemplo Castilla del Pino advierte cuando afirma que la *identidad cualitativa* no ha sido lograda, "ni alcanza perspectivas de un logro próximo" (Castilla del Pino, 1971, p., 107). Qué sea la identidad cualitativa no lo sabemos, pero al advertir sobre su no consecución nos pone sobre la pista de seguir indagando un tanto más, más allá de lo que aparece, buceando en lo invisible, rastreando las huellas del carácter y nobleza de una promesa de ser todavía latente, pero com-prometido con su realización: como promesa de ser.

En este transfondo cambiante rebotará con mayor o menor intensidad convulsiva una serie de conflictos, verbalizados desde ese anclaje emotivo/racional aludido. Así, a las mujeres entrevistadas y reunidas en grupos de discusión les hemos propuesto que hablen sobre su propia experiencia, sus problemas, obstáculos y oportunidades de desarrollo, e inmediatamente el discurso rebota un conjunto de problemas referidos al ámbito privado, de la familia, del hogar, de la casa, de la pareja, de la sociedad, como obstáculos que crean un síndrome de angustia considerable. Veamos.

I.- La adscripción de la mujer al mundo privado de la casa se convierte en un auténtico obstáculo para ocupar un puesto en el sistema productivo, puesto que la mujer padece, de entrada, una serie

de discriminaciones, segregaciones y asimetrías que obstaculizan el movimiento del hogar hacia el trabajo, evitando estrategias netamente profesionales: "La psicociología de la mujer, constata Castilla del Pino, señala como dato interesante la reducción de las opciones que a la mujer se le ofrecen, la internalización de esta reducción como un hecho connatural, la resignación a la imposibilidad de proyección de cualesquiera otras funciones que no sean las privativamente "femeninas" (1971, p., 57). Tales problemas se sentirán en mayor o menor medida en función de la posición ocupada en la estratificación social.

El discurso dominante en los grupos de discusión es el de rasar a todas las mujeres, convirtiéndolas en pacientes extremos del sistema social asimétrico y desigualitario, pero siempre surgen opiniones que matizan el sentido dramático del discurso, estableciendo diferencias notables, en función de las posiciones de clase social.

El papel social que la mujer ha cumplido históricamente ha sido *unifuncional*, reproducción biológica y ecológica de la especie. Carlos Castilla del Pino se ocupó de este término al precisarlo como "función" de mujer", estableciendo que "la mujer, o, más concretamente, la mujer en nuestra cultura, constituye un grupo caracterizado por el desempeño primordial de *una* función", aclarando que "[aunque] no es posible negar la evolución suscitada en este macrogrupo en las últimas décadas, precisamente por el ejercicio simultáneo de *otras* funciones sociales, la realidad es que la función primordial - cuidado de la prole y del hogar- sigue componiendo su función específica, e imponiéndose por toda suerte de condicionamientos sociales" (1971, p., 55). Empero, estas observaciones no nos deben hacer olvidar que también tradicionalmente, y no sólo contemporáneamente, a la mujer se le ha demandado otros papeles, pero eso sí,

entonces de forma residual, minorizados, ahora de forma más preeminente. Esta *especialización difusa* o diversa se va a romper ante la intensificación de una demanda de *especialización intensiva* por parte del sistema industrial, lo que va a suponer un serio *handicap* para competir en el mercado de trabajo extradoméstico, corriendo el peligro de su incumplimiento: tal dualización corre el peligro de someter a la mujer a una *hiperactividad* estresante que de al traste con la realización psicosocial que se demanda o bien corre el peligro de replegar a la mujer sobre sí misma, sumergida en el pozo de la ansiedad, *inactiva* e inutilizada. Por tanto es imperativo el replanteamiento de los efectos de esta demanda, so pena de agotar activa o pasivamente su realización antes de tiempo, o de volver al lugar del que partimos, pero habiendo añadido un sinfín de problemas.

II.- La relación con la pareja se describe como un serio "handicap" en el desarrollo profesional femenino. En el mejor de los casos el hombre colabora, pero en muy pocos casos aparece el marido o compañero como impulsor.

No obstante, hay que precisar que un buen número de mujeres entrevistadas no sólo desmienten esta denuncia dominante en los grupos de discusión, sino que explícitamente dirán del marido ser un aliado insustituible. A lo que parece, cuando hablan en grupo juzgan al hombre en general, realimentando el daguerrotipo de la asimetría, mientras que cuando hablan de *su* marido hablan de un hombre singular, superior, admirado y dominante como condición de existencia de su relación afectiva. Así los hombres se ven abocados al papel de ser superiores y las mujeres sujetas a un hombre superior,

estableciendo una ecuación amorosa basada en el intercambio de prepotencia-impotencia, como vimos en 2.6.2.

Este hablar genérico contra el hombre no puede residir en una mala imagen internalizada de la figura paterna, puesto que ya vimos la alta estima y valoración que hacen del padre nuestras entrevistadas. Y desde luego, ni social, ni educativamente, ni desde el punto de vista de la educación recibida difieren tanto, más bien nada, las mujeres reunidas en grupo y las entrevistadas.

¿Por qué entonces un juicio tan negativo sobre la pareja como el emitido en los grupos de discusión?. Pensamos que este *hablar contra* es hablar contra la monopolización masculina del espacio público. Impulsadas a ocupar ese espacio, las mujeres confabulan contra el hombre ocupando así, verbal y simbólicamente, el espacio que reclaman. La palabra hace posible, siquiera eventualmente, tal ocupación. Pero a la vez, esta configuración ideológica del "enemigo", ritualizada verbalmente, alimenta el proceso de objetivización necesaria para distanciarse y luchar competitivamente por los espacios de poder que ahora se juegan, pues de otra forma sería imposible, al tratarse de personas cercanas y queridas.

III.- La salida del hogar es vivida con sentimientos de culpa por muchas mujeres, sobre todo cuando los hijos son aún pequeños. Pero también se producen sentimientos de angustia por la dedicación no plena.

Parece como si la culpabilización de la salida del hogar y su consecuente angustia fueran signos de una actitud perfeccionista por parte de la mujer o manifestación de su responsabilidad (¿moral?). Aunque también podemos interpretarlo de la siguiente forma:

en el tránsito histórico en el que se encuentra la mujer, definido como el movimiento desde lo interior a lo exterior, del hogar al trabajo, de la especialización difusa a la intensiva, su respuesta emocional, justificada dolorosamente, la redime ante una conciencia "demasiado rigurosa", leal a la familia voraz¹, que no soporta la "infidelidad" cometida contra su propio grupo íntimo. Porque parece claro también que, desde el punto de vista de las lealtades, la mujer se ha debido a su familia, pero la industrialización contemporánea le demanda también una lealtad, en principio incompatible con la familia voraz, o por lo menos incompatible con un cierto grado de eficacia organizativa doméstica. Y es que en el fondo, lo que habría que preguntarse es por el *cuanto* de ineficiencia organizativa doméstica y/o extradoméstica que la sociedad está dispuesta a soportar como consecuencia de la incorporación femenina a la vida pública. Y decimos sociedad, puesto que finalmente es quien demanda en exclusividad la mayor cantidad de lealtad y fidelidad, culminando así el proyecto del Estado moderno, desestructurando las lealtades grupales para su propio beneficio. Este es el debate, más allá de las limitadas formulaciones sobre el reparto de trabajo.

IV.- En todo caso, la mujer ha de demostrar que su trabajo es rentable económicamente, para que los desajustes que genera su salida del hogar no sean excesivamente conflictivos; por lo menos, que su aportación económica pague la parte de trabajo doméstico que

¹.- Podemos definir la familia voraz, siguiendo a Lewis A. Coser, como una institución que demanda "adhesión absoluta de sus miembros", pretendiendo abarcar toda la personalidad de éstos dentro de su círculo. A través de esta exigencia exclusiva e incondicional de lealtad "tratan de reducir la influencia que ejercen los papeles y los *status* competidores sobre aquellos a quienes desean asimilar por completo". Así, "[sus] demandas respecto a la persona son "omnívoras"" (1978, p., 14).

deja de hacer por su salida del hogar.

Parece evidente que sólo en la medida en que la salida del hogar pueda justificarse como ganancia económica para el grupo, vivido como mejoramiento familiar o *promesa de*, la inficiencia organizativa doméstica derivada se soportará de mejor modo. Sin embargo hemos de advertir que el logro femenino es sustancialmente metaeconómico y un análisis estrictamente económico no aporta las claves estratégicas de su correcta interpretación. Aunque hemos de admitir que la razón económica es hoy por hoy la *razón aparente*, la razón legítima, expresivamente simulada en el beneficio, en una sociedad cuyo fin inmediato es la constante reproducción de capital. Pero más allá, el impulso vital de las salidas, en la subjetividad femenina, viene del deseo y la necesidad de combatir la familia voraz, como institución asfixiante para la mujer.

V.- No desvaloran el trabajo doméstico, el mundo privado del hogar "porque sí". Advierten sus buenas cualidades. El problema está en la falta de reconocimiento y realización personal. El hogar se ha desvalorizado, es decir, se configura como un lugar sin intercambio, sin reciprocidad.

Lewis A. Coser ha definido a la familia moderna como una institución voraz, encabezada por un jefe masculino "quien trabaja en forma permanente y regular para darle los bienes materiales necesarios", pero siendo la esposa "quien dedica a la familia la mayor parte de su tiempo y sus energías emocionales", e infringiéndose sistemáticamente la reciprocidad que rige el intercambio conyugal en provecho del varón, resultando una relación asimétrica en la que "los copartícipes no disfrutan de sus beneficios en la misma proporción" (1978, p.,

88).

Sin embargo, las posiciones de poder dentro de la familia están determinadas por las posiciones de poder en el sistema ocupacional. Pero en general el *status* del varón deriva de su posición de mercado y el de la esposa del *status* de su cónyuge, con lo que la asimetría provocada impide la reciprocidad.

Si el poder depende de los recursos de mercado disponibles y éstos son apropiados por los varones, las mujeres se encuentran en una posición de desventaja, progresivamente mayor en la medida en que la edad haga marchitar el atractivo sexual femenino, como compensador de su minoridad. En el hombre sucede al contrario, pues con la edad su posición de mercado es más elevada, ampliando su poder y atractivo.

Por lo tanto, parece evidente que si la asignación de *status* y poder, como condiciones de la reciprocidad, se encuentran en el mercado, pues es allí donde una puede conseguir recursos (ocupacionales), el hogar se desvalorice, y cada vez más con el transcurso de la edad. Pues ni incluso los hijos revalorizan el cuidado doméstico a medida que crecen, ya que progresivamente van aprendiendo que el "verdadero trabajo" está *fuera del hogar*.

En este contexto, el orden doméstico pierde protagonismo para quien lo habita constantemente. En frente, el orden extradoméstico se proyecta en la conciencia individual y colectiva femenina como el lugar preeminente del intercambio, de la apreciación y de la realización social y personal.

Sin embargo, por ahora, la mujer no puede dejar de referirse a él, de pensar en él, de estar pendiente de él, esto es, de depender de él, sin alterar su propia identidad como sujeto social.

En el mundo privado la mujer se siente autora de un teatro sin público y, lo que quizá sea más importante, sin aplausos.

VI.- Psicológicamente, la mujer empresaria se encuentra en una fase de angustia, compensada emocionalmente por la promesa de éxito.

Si el espacio de realización expansiva y reconocimiento está fuera del hogar, éste tiende a convertirse en un orden residual. Sin embargo, por ahora, la mujer sigue estando sobredeterminada por él, con mayor intensidad en función de la proximidad al comienzo de su carrera profesional ascendente, pues en la medida en que con el desarrollo de su profesión se vaya alejando de esta sobredeterminación, no por olvido, sino por haber articulado una respuesta organizada y eficiente, desaparecerán los conflictos de partida o por lo menos se aminorarán.

Si crear una empresa para la mujer es inventarse también su vida personal y no resultando fácil separar ámbitos (privado/público) ni siquiera armonizarlos, la respuesta emocional es la angustia, dotando al sujeto de una cierta eficiencia activa. La angustia se convierte en una fuerza real que impulsa a la realización personal y social, compensándonos del dolor la promesa de éxito.

Segunda hipótesis.

La orientación curricular femenina, como una formación sin trayectoria profesional y ocupacional, determinará una cierta inconsistencia profesional.

I.- Hombres y mujeres son educados para ámbitos diferentes: los hombres para el sistema de la producción material de bienes y servicios; las mujeres para el sistema de la reproducción biológica y social (cuidado de la prole y del hogar). Pero así como el sistema de la reproducción biológica agota sus funciones en el tiempo, la reproducción material trasciende los límites de todo ciclo vital y personal. Lo que se quiere decir es que la sociedad no ha tenido interés en preparar *útilmente* a la mujer, desprofesionalizando cualquiera otra opción que no fuera la de la carrera matrimonial; en todo caso, la ha preparado para jugar un papel casi residual de interina aficionada, pero no para el papel de profesional experta, como exige una demanda de calidad².

II.- Por otra parte, el cambio de las condiciones objetivas

².- Enrique Gil Calvo describe la situación tradicional a este respecto del siguiente modo: "las mujeres confiaban su destino personal única y exclusivamente a la suerte alcanzada en el mercado matrimonial, dado que su propia carrera parecía antes prioritariamente familiar (nupcial y maternal) que ocupacional (laboral o profesional); si estudiaban o trabajaban de solteras no era tanto para asegurarse su futuro en caso de no hallar marido o perderlo y enviudar cuanto como seguro recurso para incrementar sus oportunidades de encontrar un buen partido: los estudios o el empleo eran tanto un adorno personal, que realzaba las potenciales virtudes personales y hogareñas de la candidata a esposa y madre, como un concurrido lugar de encuentro donde poder ser vista y eventualmente admirada y elegida por potenciales príncipes azules, según la más ambiciosa esperanza acariciada por la imaginación hipergámica. Y la mejor prueba de que esto era así la proporciona el hecho siguiente, comprobado empíricamente: como consecuencia de lo anterior, las mujeres jóvenes y solteras, en su inmensa mayoría, abandonaban sus estudios o su empleo en cuanto se casaban o se quedaban embarazadas" (1991, pp., 64 y ss.).

de la dependencia femenina familiar (descenso de la natalidad, nupcialidad y trabajo doméstico) y personal (enorme ascenso de la escolarización y moderado ascenso del trabajo extradoméstico) han logrado aumentar la independencia personal y disminuir la dependencia familiar, quedando en situación de *disponibles* para el mercado de trabajo.

Estos cambios no debieran provocar excesivo optimismo, a poco que reparemos en el derroche que supone el desaprovechamiento de la educación femenina. "Sin exageración, se asombraba Castilla del Pino, puede afirmarse que no hay mayor dispendio en el terreno de la educación que el suscitado por ese inmenso drenaje de cerebros que representa el cúmulo de mujeres que inician, y a veces culminan, una formación intelectual, para acabar, muy prematuramente, en el desempeño exclusivo de su "función" (cit., p., 55). Para colmo, hoy ya casi todas terminan los estudios que acaban, o por lo menos lo hacen en proporción semejante a los hombres, pero se siguen colocando en mucha menor proporción.

III.- En este contexto, la mujer dispone de más tiempo y mucho antes para integrarse en el sistema productivo. En situación de "disponible", con un aprendizaje muy circunscrito al ámbito familiar, sin resortes formativos ocupacionales, se provoca psicológicamente un síndrome de angustia vital, de falta de plenitud y de desvalorización personal. De modo esquizoide, se advierte escindida entre un mundo para el que estaba "predestinada" y la atenazaba, y otro mundo que, siente, la puede "liberar", pero para el que no se siente preparada. Esta situación se cumple casi con toda seguridad para las nacidas antes de 1950, para las que hoy tienen 50 y más años. Pero

también para el conjunto más numeroso de las más jóvenes, puesto que como hemos visto la ocupación efectiva femenina supone un tercio de la ocupación total, lo que equivale al 20% de la población femenina.

IV.- La consecuencia más notoria es la configuración de un cuadro actitudinal de inseguridad y desconfianza, al incumplirse la promesa de la reciprocidad y la libertad como señas de identidad pública y condiciones de existencia profesional, incumpléndose también la esperanza de convertirse en sujetos independientes y autónomos, quedando finalmente truncado el proyecto "ilustrado" del Estado de Bienestar.

V.- Todas estas razones estructurarán también un cuadro emocional de angustia e indecisión, determinando en el empresariado femenino la asunción de un riesgo prudente y tímido, discretamente ambicioso y escasamente competitivo, en correspondencia con su "falta de formación", que no es sólo de conocimiento básico, sino gerencial y muy fundamentalmente actitudinal. Y en correspondencia también a la falta de proyección profesional de la carrera femenina.

Tercera hipótesis.

El riesgo, como factor básico de la función empresarial, referido al empresariado femenino, se articula en un ámbito de dependencia considerable, lo que evita estrategias netamente empresariales.

I.- Si hay un ámbito masculino por excelencia es el mundo de la empresa. En este ámbito, las empresarias se enfrentan con el riesgo de su propia identidad femenina: frente a los hombres, comparándose constantemente, intentan imitar las reglas de la competencia profesional, pero el espejo devuelve por ahora una imagen inacabada e incompleta.

II.- Para arriesgar lo primero que hay que tener es decisión, esto es, convencimiento y fuerza, como condiciones necesarias para enfrentarse a la incertidumbre. Pero estas condiciones han de configurarse en un ámbito de autonomía e independencia, como caldo de cultivo actitudinal.

Para arriesgar, también hay que tener disponibilidad, dominio, dinero, crédito. El dominio es el ámbito del 'señor'. Sin su consentimiento los bienes no se pueden enajenar: para la mayoría de las mujeres enajenar e hipotecar bienes son actos ajenos que, en todo caso, necesitan *autorización y consentimiento*.

III.- Ni subjetiva ni objetivamente, el grado de independencia de la mujer tiene un carácter autónomo. Por lo tanto el riesgo, como factor primordial de la función empresarial, adquiere los

caracteres de un riesgo tímido, prudente, indeciso y discreto, referido al ámbito empresarial femenino. Tantear y avanzar, prueba y error, "pasito a pasito", "poco a poco", como han expresado, describe el movimiento de la formación de negocios femeninos.

Es así que la empresaria empieza por *arriesgarse a sí misma*, probándose en el riesgo, arriesgando-se. No hay que olvidar que en nuestra cultura la mujer ha sido educada para ser a través de otro u otros: "Y así como el varón está signado a sentirse individuo a través del trabajo y de lo que produce, las mujeres lo estamos a través de los hijos y del amor de un hombre. El riesgo de perder el amor del hombre (o perder femineidad, que lleva a lo mismo) es frecuentemente vivido -dentro de este condicionamiento ideológico- como un riesgo a perder la propia identidad y el sentido de la existencia" (Clara Coria, 1987, p., 90).

Estas condiciones de dependencia provocan la existencia de una gran cantidad de pequeños negocios y microempresas, donde la iniciativa empresarial empieza cumpliendo una función de autoempleo, ocupando la base de cualquier pirámide empresarial y, más concretamente, asumiendo una parte importante de la distribución comercial periférica del consumo cotidiano, administrando en el espacio público lo que tradicionalmente ha administrado en el hogar: la caja chica.

La empresa comercial femenina resulta ser un sistema de obtención rápido de dinero: se compra y se vende rápidamente, haciendo caja con prontitud, permitiendo realizaciones económicas a corto plazo y recuperando rápidamente lo invertido, logrando resultados con cierta rapidez, permitiéndole testar constantemente el curso de su negocio, renovando así el escaso fondo de confianza

depositado en ella: bien por falta de disponibilidad económica familiar o por falta de confianza en su proyecto, o por ambas cosas a la vez, que en definitiva podemos traducir por falta de credibilidad familiar y social.

En una empresa comercial el sistema de entradas, transformación y salidas es sincrónico y simultáneo; diferente al de una empresa industrial, donde el sistema de transformación de recursos es diacrónico y sucesivo, existiendo más mediaciones entre la inversión y la realización de esta inversión y, por lo tanto, más lento, aunque pueda resultar más beneficioso. Pero la mujer está impelida a realizaciones casi simultáneas, como respuesta a su falta de crédito (credibilidad) y desconfianza social.

Esta estructura microempresarial y comercial le permite montar un dispositivo experimentador y autoafirmativo, a partir de pequeñas realizaciones, discretos logros y seguras expansiones, cuya ganancia cualitativa va disolviendo progresivamente la inicial tensión emotiva a través del cumplimiento exitoso del proyecto autónomo personal y profesional.

Pero ¿qué arriesga de ella?: su propio tiempo y dedicación, sus propias condiciones de existencia y, por supuesto, sus ansias de conseguir logros, metas, objetivos.

IV.- ¿Cuáles serían sus cualidades, sus activos más prometedores, su crédito?:

i.- Su convencimiento de que tiene que tener un hueco en el sistema productivo, lo que la impulsa y decide a buscarlo. En este sentido, podría postularse una cierta capacidad para encontrar "nichos de mercado".

ii.- Consciente de su limitado grado de independencia y autonomía arriesga lo que tiene, es decir, su tiempo y dedicación, que vive como entrega total al trabajo, supliendo los defectos de su falta de preparación.

iii.- Avanza a partir de objetivos mínimos, muy calculados y seguros, consiguiendo en el plano actitudinal *seguridad* y en el plano de la profesionalidad *experiencia*.

iv.- Por último, desacostumbrada a moverse en el terreno empresarial y consciente de su escaso conocimiento de las reglas de juego, se enfrenta con el bagaje de la seducción como capacidad de demostrada eficacia en otros ámbitos. No obstante, ellas mismas han criticado este "activo", expresando que es una posición táctica, útil sólo al comienzo.

Cuarta hipótesis.

El motivo de realización personal se configura como catalizador de la acción emprendedora. La necesidad de logro y satisfacción personal impulsa la iniciativa empresarial.

I.- David C. McClelland ha puesto de relieve la relación entre personas con una gran necesidad de cumplimiento y el desarrollo empresarial, estableciendo que tales individuos actúan en situaciones de riesgo calculado de modo realista, con probabilidad de éxito o fracaso moderados, manifestando un fuerte deseo de realización personal (McClelland, 1971).

II.- Conscientes de que la industria, como dijo Marx, "es el producto por excelencia del quehacer del hombre, la expresión y manifestación más diáfana de sus potencialidades, el resultado de la actividad psicológica que conjunta los sentidos y sentimientos del hombre" (en C. Gurméndez, 1981, p., 107), las mujeres quieren participar y ser autoras de esta realidad que recorre la vida de los individuos. Lo que se juega en el terreno empresarial es su posibilidad de realización personal, el desarrollo de sus potencialidades productoras.

III.- En este sentido, las empresarias han manifestado sentirse muy identificadas con su trabajo, observándose un alto grado de satisfacción por los logros conseguidos.

Cuando hablan de logros, de objetivos conseguidos, manifiestan un sentimiento de satisfacción que no se basa solamente

en los buenos resultados de un balance mercantil. Desde la posición de quien ha superado las condiciones de desconfianza e indecisiones de partida, advierten que la experiencia empresarial ha transmutado estos signos negativos, provocando una sensación de plenitud. En este sentido, la experiencia empresarial es vivida como una experiencia total.

Quinta hipótesis.

Desde el punto de vista de la identidad, la mujer se enfrenta a un proceso dual: a la deconstrucción de su identidad originaria como sujeto primordialmente "realizado" en el mundo privado familiar y a la construcción de otra identidad en ámbitos no tradicionales, no originarios, en donde los modos, maneras y usos de la acción, de las relaciones, son netamente masculinos.

I.- En un sentido, en el de la deconstrucción, se *vacían*; en el otro se sienten *perdidas*. En el primer sentido *dejan de reconocerse*; en el segundo *no se reconocen del todo*. Es así que la vivencialidad pública femenina se caracteriza por un doble sentimiento de *vacío* e *inseguridad*, cuya manifestación más diáfana es el resultado de un sentimiento más amplio y profundo de *ajenidad* o *extrañamiento*, verbalizado por ellas mismas como que la sociedad, lo público..., el mundo "no está hecho a la medida de la mujer".

II.- Pero en el momento actual la respuesta ensayada es la de la masculinización progresiva, como condiciones de existencia en el medio masculinizado. Más allá, la configuración de una nueva identidad es aún una promesa incumplida. No obstante, ya se trabaja desde hace tiempo por instaurar un nuevo paradigma que sintetice y supere las barreras de la incomunicación femenina/masculina. Un nuevo *ethos* en el que habrá de insertarse nuevas y desconocidas invenciones sociales e instituciones, valores e imágenes, que expresen y reconozcan las nuevas necesidades instrumentales, expresivas e imaginarias que mujeres y hombres *quieran*; respondiendo a la

hostilidad cada vez más acusada de la superproducción industrial, frente a la que la propia identidad masculina se tambalea.

Resumamos: la empresaria habla, en primer lugar, como mujer. No puede dejar de referirse al mundo privado y doméstico sin alterar los signos de su propia identidad como sujeto social. La especialización educativa/formativa para el mundo privado y reproductor evita estrategias profesionales sólidas, provocando inconsistencia e incompetencia empresarial. La asunción del riesgo, como función principal de todo empresariado, se produce en condiciones de dependencia considerable, lo que resta decisión y capacidad negociadora a su estrategia empresarial. El motivo de realización personal se convierte en el catalizador de su iniciativa empresarial. Actitudinal y psicológicamente el empresariado femenino se encuentra en una fase de angustia, compensada emocionalmente por sus logros económicos y personales. Desconfianza, dependencia e inseguridad configuran un cuadro de indecisión que hay que transformar. Para ello cuenta con un activo importante: su fuerte motivación hacia la consecución de logros y metas, discretos, pero seguros.

Bibliografía

ALCOBENDAS Tirado, Pilar

1983, *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

ALVARO Espina

s/f., "La integración laboral de la mujer en perspectiva histórica", separata del libro *De la industrialización al mercado único*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

AMORÓS, Celia

1985, *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropos, Barcelona.

1987, "Espacio de las iguales, espacio de las idénticas. Notas sobre poder y principio de individuación", en *Rev. Arbor*, Diciembre, pp., 113-127.

ARANGUREN, José Luís

1972, *Erotismo y liberación de la mujer*. Ariel, Barcelona.

ÁREA (Gabinete de Estudios Territoriales y Diseño)

1986, *La mujer empresaria y trabajadora autónoma*. Inédito. Instituto de la Mujer, Madrid.

A REPORT OF THE PRESIDENT TRANSMITTED TO THE CONGRESS

1986, *The state of small business*. United States Printing Office, Washington DC.

BACHOFEN, Johann Jakob

1987, *El Matriarcado. Una investigación sobre la ginecocracia en el mundo antiguo según su naturaleza religiosa y jurídica*. Akal, Madrid.

BADINTER, Elisabeth

1993, *XY. La identidad masculina*. Alianza, Madrid.

BARDWICK, Judith M.

1976, *Psicología de la mujer. Un estudio de conflictos bio-culturales*. Alianza, Madrid.

BAXTER, Janeen

1992, "Las mujeres y el análisis de clase: una perspectiva comparada", en *Política y Sociedad*, núm., 11.

BEATO, Paulina

1992, "Población activa femenina y eficiencia económica", en *El País*, 30 de Noviembre.

BEAUVOIR, Simone de

1988, *La mujer rota*. Círculo de Lectores. Barcelona.

BEBEL, August

1975, *La mujer*. Fontamara, Barcelona.

BECKER, Gary

1987, *Tratado sobre la familia*. Alianza, Madrid.

BÉJAR, Helena

1987, "Autonomía y dependencia: la tensión de la intimidad", en *REIS*, núm., 37, enero-marzo, pp., 69-90.

1989, "Individualismo, privacidad e intimidad: precisiones y andaduras", en Carlos Castilla del Pino (ed.), *De la intimidad*. Crítica, Barcelona, pp., 33-57.

1990, *El ámbito íntimo. (Privacidad, individualismo y modernidad)*. Alianza, Madrid.

BELL, Donald H.

1987, *Ser Varón. La paradoja de la masculinidad*. Tusquets, Barcelona.

BERTAUX-WIAME, Isabelle, BORDERÍAS, Cristina y PESCE, Adele

1988, "Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia", en *Sociología del Trabajo*, núm. 3, Madrid, pp., 71-90.

BORJA Solé, María de

1983, *Carreras y sexos*. Nova Terra, Barcelona.

BOTER, Isabel y HERAS, Alicia

1987, "La mujer empresaria y trabajadora autónoma", en Instituto de la Mujer, *El trabajo de las mujeres*. Madrid.

BUSACCHIO, Rosario

1984, *La sociedad conyugal*. Centro de Estudios de la Mujer. Buenos Aires.

CAILLAVET, France

1987, "Trabajo u Honor. El trabajo femenino en la economía contemporánea", en *REIS*, núm., 40, octubre-diciembre, pp., 113-133.

CAMPS, Victoria

1990, *Virtudes públicas*. Espasa Calpe, Madrid.

CAPEM (Comisión de Acción Positiva en la Empresa)

s.f., *Estrategias de carrera para mujeres directivas*. Instituto de la Mujer, Madrid.

CASAS, José Ignacio

1987, *La participación laboral de la mujer en España*. Instituto de la Mujer, Madrid.

CASTILLA DEL PINO, Carlos

1971, *Cuatro ensayos sobre la mujer*. Alianza, Madrid.

CATALÁ, Magda

1988, *El cuerpo de la psicología femenina*. La Sal, Barcelona.

CIDE (Centro de Investigación y Documentación educativa)

1988, *El sistema educativo español*. Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

CONDE, Rosa (comp.)

1982, *Familia y cambio social en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

CORIA, Clara

1987, *El sexo oculto del dinero. Formas de la dependencia femenina*. Argot, Barcelona.

1989, *El dinero en la pareja. Algunas desnudeces sobre el poder*. Grupo Editorial Latinoamericano, Buenos Aires.

COSER, Lewis A.

1978, *Las instituciones voraces*. Fondo de Cultura Económica, México.

CRAIN, Sharie y DROTNING, Phillip T.

1987, *La mujer ejecutiva*. Diana. México.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER

1991, *Las empresarias en la Comunidad de Madrid*. Consejería de Presidencia, Comunidad de Madrid. Madrid.

DRUCKER, Peter

1986, *La innovación y el empresariado innovador*. Edhasa, Barcelona.

1988, *La gerencia de empresas*. Edhasa, Barcelona.

DUBY, Georges

1982, *El caballero, la mujer y el cura. El matrimonio en la Francia feudal*. Taurus, Madrid.

DURÁN, María Ángeles

1972, *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Tecnos, Madrid.

1977, *Dominación, sexo y cambio social*. Edicusa, Madrid.

1986, *La jornada interminable*. Icaria, Barcelona.

1987 (dir), *De puertas adentro*. Instituto de la Mujer, Madrid.

DURKHEIM, Emilio

1967, *De la división del trabajo social*. Schapire, Buenos Aires.

ERIKSON, Erik H.

1981, *Identidad, Juventud y crisis*. Taurus, Madrid.

s.f., "Identidad", en la *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*. Aguilar, Madrid.

ESCOHOTADO, Antonio

1978, *Historias de familia. Cuatro mitos sobre sexo y deber*. Anagrama, Barcelona.

ESTEVAN, María Teresa

1989, "La mujer en la vida pública", en *Cuenta y Razón*, núm., 50, pp., 15-20.

FERNÁNDEZ Enguita, Mariano

1988, *El trabajo doméstico*. Instituto de la Mujer, Madrid.

FERNÁNDEZ Méndez de Andrés, Fernando (dir.)

1987, *Actividad laboral de la mujer en relación a la fecundidad*. Instituto de la Mujer, Madrid.

- , MURO, Juan y TOHARIA, Luis
s.f., *El mercado de trabajo en España en 1987*. IESA, Madrid.
- FIDALGO, Luís F. y GARCÍA-ABADILLO, Casimiro
1990, *Alicia Koplowitz. A solas con el poder*. Ediciones Temas de Hoy, Madrid.
- FIGES, Eva
1972, *Actitudes patriarcales: las mujeres en la sociedad*. Alianza, Madrid.
- FRIEDAN, Betty
1965, *La mística de la feminidad*. Sagitario, Barcelona.
- FROMM, Erich, HORKHEIMER, Max, PARSONS, Talcott, y otros
1970, *La familia*. Península, Barcelona.
- GALBRAITH, J. Kenneth
1982, *Anales de un liberal impenitente*. Gedisa, Barcelona.
- GARCÍA DELGADO, José Luís (Dir.)
1989, *España, economía*. Espasa Calpe, Madrid (nueva edición ampliada).
1990, *Economía española de la transición y la democracia, 1973-1986*.
Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- GARCÍA DE LEÓN, María Antonia
1982, *Las élites Femeninas Españolas (una investigación sociológica)*.
Queimada, Madrid.
- GARCÍA FERRANDO, M., IBÁÑEZ, J., y ALVIRA, F. (Comp.)
1989, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad Textos, Madrid
- GARRIDO Medina, Luís
1986, *Reparto de trabajo y crisis social*. Pablo Iglesias. Madrid.
- GIL Calvo, Enrique
1985, *Los depredadores audiovisuales. Juventud urbana y cultura de masas*. Tecnos, Madrid.
1991, *La mujer cuarteada. Útero, Deseo y Safo*. Anagrama, Barcelona.
- GOLDBERG, Steven
1976, *La inevitabilidad del patriarcado*. Alianza, Madrid.

GÓMEZ Crespo, Paloma

1993, "La rebelión del pequeño comercio", en *El País*, 10 de Junio.

GONZÁLEZ-ANLEO, Juan

1985, *El sistema educativo español*. Instituto de Estudios Económicos, Madrid.

GONZÁLEZ Olivares, Luis

1985, "Crisis en la mediana empresa industrial", en *Papeles de Economía Española*, núm., 22.

GURMÉNDEZ, Carlos

1981, *Teoría de los Sentimientos*. F.C.E., Madrid.

HALPERN, M., SOULAS, S. y MAMECHE, M.

1986, *Igualdad de oportunidades y formación profesional. Creación y gestión de empresas por mujeres*. CEDEFOP. Madrid.

HARRIS, Marvin

1978, *Caníbales y reyes. Los orígenes de las culturas*. Argos Vergara, Barcelona.

1984, "¿Por qué han abandonado el hogar las mujeres?", en *La cultura norteamericana contemporánea. Una visión antropológica*. Alianza, Madrid, pp., 85-108.

HEGEL, G.W.F.

1966, *Fenomenología del Espíritu*. F.C.E., México.

HERTZ, L.

1986, *The Business Amazons*. Andre Deutsch, Londres.

HORNEY, Karen

1977, *Psicología femenina*. Alianza, Madrid.

IDEA (Instituto de Estudios Aplicados)

s.f., *La mujer directiva en la empresa pública. Igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres a nivel directivo y predirectivo*. Instituto de la Mujer, Madrid.

IBÁÑEZ Alonso, Jesús

1979, *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: Técnica y crítica*. Siglo XXI, Madrid.

- 1985a, "Análisis sociológico de textos o discursos", en *Revista Internacional de Sociología*. Vol. 43, enero-marzo. Madrid.
- 1985b, *Del algoritmo al sujeto. Perspectivas de la investigación social*. Siglo XXI, Madrid.
- 1991, *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*. Amerinda, Santiago (Chile).

INTERSTUDIES, S.A.

- s.f., *Análisis de la carrera profesional de las mujeres directivas*. Instituto de la Mujer, Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER

- 1987a, *Informe sobre obstáculos en las carreras profesionales de las mujeres en puestos de dirección*. Inst. de la Mujer. Mimeografiado.
- 1987b, *Encuesta sobre la carrera profesional de la mujer directiva. Primer informe de resultados*. Inst. de la Mujer. Mimeografiado.
- 1987c, *El trabajo de las mujeres*. Inst. de la Mujer (serie Debate). Madrid.
- 1989a, *Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo*. Inst. de la Mujer (serie Debate). Bilbao.
- 1989b, *La Mujer en la Función Pública*. Inédito, Madrid.
- 1990a, *La mujer directiva en la empresa pública*. Inst. de la Mujer (Estudios y Encuestas). Madrid.
- 1990b, *Series de indicadores sobre la situación social de la mujer*. Instituto de la Mujer, Madrid.
- s/f, *Estrategias de carrera para mujeres directivas*. Inst. de la Mujer (Estudios y Encuestas). Madrid.

IRESO (Instituto de Reforma de las Estructuras Comerciales)

- 1983, *Características estructurales del comercio en España*. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.

IZQUIERDO, Jesusa, DEL RÍO, Olga y RODRÍGUEZ, Agustín

- 1988, *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Instituto de la Mujer, Bilbao.

JUNG, Carl G.

- 1976, "El matrimonio como relación psicológica", en *Problemas psíquicos del mundo actual*. Monte Ávila, Caracas.
- y otros
- 1980, *El hombre y sus símbolos*. Luís de Caralt Editor, Barcelona.

KARLSSON, Inger

1989, *Informe sobre 5 empresas de mujeres. (Estudio de 5 casos concretos en España)*. Mimeografiado.

KAY Martin, M. y VOORHIES, Bárbara

1978, *La mujer: un enfoque antropológico*. Anagrama, Barcelona.

KOLONTAI, Alexandra

1975, *Autobiografía de una mujer sexualmente emancipada*. Anagrama, Barcelona.

KOZMETSKY, Ronya

1992, *La mujer en los negocios. La mujer como manager, profesional o emprendedora*. Granica, Buenos Aires.

KURNITZKY, Horst

1978, *La estructura libidinal del dinero*. Siglo XXI, México.

LÁZARO, Nieves y SÁNCHEZ, Rosario

1993, "Las mujeres y el mercado de trabajo en España: de la transición a la democracia", en Jill RUBERY (Comp.), *Las mujeres y la recesión*, cit.

LEACH, Edmund

1978, *Cultura y comunicación. La lógica de la conexión de los símbolos*. Siglo XXI, Madrid.

LEVI-STRAUSS, Claude (dir.)

1981, *La identidad*. Petrel, Barcelona.

LODEN, Marilyn

1987, *Dirección femenina. Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Hispano Europea, Barcelona.

LORITE Mena, José

1987, *El orden femenino: origen de un simulacro cultural*. Anthropos. Barcelona.

MARÍAS, Julián

1986, *La mujer y su sombra*. Alianza, Madrid.

MASLOW, A. H.

1963, *Motivación y Personalidad*. Sagitario, Barcelona.

1986, *El hombre autorrealizado*. Kairos, Barcelona.

MAY, Rollo

1968, "Identidad personal en un mundo anónimo", en *El dilema existencial del hombre moderno*. Paidós, Buenos Aires.

McCLELLAND, David C.

1968a, *La sociedad ambiciosa. Factores psicológicos en el desarrollo económico*. 2 vols., Guadarrama, Madrid.

1968b, "El impulso de los negocios y la realización nacional", en Amitai y Eva Etzioni (Comps.), *Los cambios sociales. Fuentes, tipos y consecuencias*. Fondo de Cultura Económica, México.

1971, "El motivo de realización en el crecimiento económico", en Bert F. Hoselitz y Wilbert E. Moore, *Industrialización y Sociedad*. Euramérica, Madrid, pp., 101-130. [Este capítulo es un resumen del libro *La sociedad ambiciosa* ..., cit.]

McDONOGH, Gary Wray

1989, *Las buenas familias de Barcelona. Historia social de poder en la era industrial*. Omega, Barcelona.

MEAD, Margaret

1961, *El hombre y la mujer*. Compañía General Fabril Editora, Buenos Aires.

MEILLASSOUX, Claude

1977, *Mujeres, graneros y capitales. Economía doméstica y capitalismo*. Siglo XXI, México.

MICHEL, Andrée

1974, *Sociología de la familia*. Península, Barcelona.

MIGUEL, Amando de

1974, *Sexo, mujer y natalidad en España*. Edicusa, Madrid.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1990, *La mujer en la Administración del Estado*. Mimeografiado. Madrid.

MIRANDA, María Jesús

1987, *Crónicas del desconcierto (actitudes básicas y demandas políticas de las españolas)*. Instituto de la Mujer, Madrid.

- 1991, "Mujeres, individuos y poder", en Actas de las VIII jornadas de investigación interdisciplinaria, *Los estudios sobre la mujer: de la investigación a la docencia*. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid.
- 1992, "Violencia y placer. La memoria del cuerpo como mercancía", entrevista de Enrique Gil Calvo a M.J. Miranda, en E. Gil Calvo (Ed.), *Los Placeres. Éxtasis, prohibición, templanza*. Tusquets, Barcelona.

MIZRAHI, Liliana

- 1992, *La mujer transgresora*. Emecé, Barcelona.

MOLTÓ, María Luisa

- 1993, "Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española", en Jill RUBERY (Comp.), *Las mujeres y la recesión*. M^o de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

MONSERDÁ i Vidal de Maciá, Dolors

- 1972, *La fabricant: novel·la de costums barcelonins (1860-1875)*. Selecta, Barcelona. (1^a ed., 1904).

MOYA, Carlos

- 1975, *El poder económico en España (1939-1970)*. Tucur, Guadalajara.
- 1984, "Los jóvenes en la democracia industrial de masas: el caso español", en *Señas de Leviatán. Estado nacional y sociedad industrial: España 1936-1980*. Alianza. Madrid.

MURDOCK, Maureen

- 1992, *Ser mujer: un viaje heroico, Un apasionante camino hacia la totalidad*. Gaia Estudios. Barcelona.

MYRDAL, Alva y KLEIN, Viola

- 1969, *La mujer y la sociedad contemporánea*. Península, Barcelona.

NASH, Mary

- 1983, *Mujer, familia y trabajo en España, 1875-1936*. Anthropos, Barcelona.

NICHOLSON, John

- 1987, *Hombres y Mujeres. ¿Hasta qué punto son diferentes?*. Ariel, Barcelona.

NOVALES, Alfonso, SEBASTIÁN, Carlos y SERVÉN, Luis
1990, *El paro en España: características, causas y medidas*. FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), Madrid.

O'CONNOR, Joyce

1987, *Women in enterprise*. Industrial Development Authority and the Office of the Minister of State for Women's Affairs, Dublin.

- y LYONS, Mary

1982, *Venture initiation in irish society. A pilot study of the entrepreneurial process*. Industrial Development Authority, Dublin.

OLLÉ, Montserrat

1989, "La participación de la mujer en la creación de empresas", en Instituto de la Mujer, *Mujer e igualdad de oportunidades*. Bilbao.

OSBORNE, Raquel

1987, "Simmel y la "cultura femenina" (Las múltiples lecturas de unos viejos textos)", en *REIS*, núm., 40, octubre-diciembre, pp., 97-111.

PARAMIO, Ludolfo

1988a, "El horizonte del feminismo", en *Tras el diluvio. La izquierda ante el fin de siglo*. Siglo XXI, Madrid.

1988b, "La libertad, la igualdad y el derecho a la infelicidad", en op. cit.

PAPS, Ivy

1982, *¿Por amor o por dinero?*. Instituto de Economía de Mercado, Madrid.

PERISTIANY, John G. (Comp.)

1987, *Dote y matrimonio en los países mediterráneos*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

PEÑA-MARÍN, Cristina

1982, "La femineidad, máscara e identidad", en Actas de las primeras jornadas de investigación interdisciplinaria, *Nuevas perspectivas sobre la mujer*, vol. 1. Seminario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid.

POLLARD, Sidney

1987, *La génesis de la dirección de la empresa moderna. Estudio sobre la revolución industrial en Gran Bretaña*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

POMEROY, Sara B.

1987, *Diosas, ramera, esposas y esclavas. Mujeres en la antigüedad clásica*. Akal, Madrid.

RAMÍREZ Dorado, Sagrario

1989, "Dependencia y autoestima: hacia una psicología social feminista", en *VII jornadas de investigación interdisciplinaria: Mujeres y hombres en la formación del pensamiento occidental*. Universidad Autónoma de Madrid.

RAMOS Torres, Ramón

1990, *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Instituto de la Mujer, Bilbao.

RIESMAN, David

1965, "Algunas continuidades y discontinuidades en la educación de las mujeres", en *Abundancia ¿para qué?*. F.C.E. México.

ROIG, Montserrat

1980, *¿Tiempo de mujer?*. Plaza y Janés, Barcelona.

ROMERO López, Marcial

1984a, *El perfil sociológico del alumnado de la Escuela de Organización Industrial, 1970-1983*. Inédito.

1984b, *El empresariado medio en Madrid*. Inédito.

1985, *El empresariado femenino en España: problemática y perspectivas. Una aproximación a su estudio*. Inédito.

1988, *La empresaria española*. Instituto de la Mujer, Madrid.

- (Dir.)

1990a, *La actividad empresarial femenina en España*. Instituto de la Mujer, Madrid.

1990b, *Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*. Inédito.

RUBERY, Jill (Comp.)

1993, *Las mujeres y la recesión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

SÁNCHEZ Vázquez, Adolfo

1992, "Mitos y realidades de la identidad", en *Claves de razón práctica*, núm. 20, Madrid, pp., 36-40.

SANCHIS, Enric; PICÓ, Josep y OLMOS, José M.

1989, "La nueva pequeña empresa de la industria valenciana", en *Sociología del Trabajo*, núm. 5 (nueva época), pp., 41-65.

SAU, Victoria

1981, *Un diccionario ideológico feminista*. Icaria, Barcelona.

1988, "La construcción del "yo" femenino: hacerse a sí misma", en II Congreso Mundial Vasco, *Mujer y realidad social*. Universidad del País Vasco, Bilbao.

SCHUMPETER, Joseph A.

1971, *Historia del análisis económico*. Ariel. Barcelona.

SEGOVIA, Tomás

1992, "Identidad, razón y magia", en *Claves de razón práctica*, núm. 21, Madrid, pp., 32-40.

SEGURA, Julio

1983, "La crisis económica como crisis industrial: la necesidad de una estrategia activa", en *Papeles de Economía Española*, núm. 15, Madrid.

- y otros

1989, *La industria española en la crisis, 1978-1984*. Alianza (Economía y Finanzas), Madrid.

SERVAN-SCHREIBER, Jean-Louis

1991, *El oficio de empresario*. Emecé Editores, Barcelona.

SMITH, N., McCARN, T. y WARREN, A.

1986, *Women entrepreneurs really are different: A comparison of ideal types of male and female entrepreneurs*. University of Oregon, Oregon.

SIMMEL, Georg

1988, "Para una filosofía de los sexos", en *Sobre la aventura. Ensayos filosóficos*. Península, Barcelona, pp., 56-108.

SCHOPENHAUER, Arthur

1968, *El amor, las mujeres y la muerte*. EDAF, Madrid.

STUART Mill, John

1973, *La igualdad de los sexos*. Guadarrama. Madrid.

SUBIRATS, Marina y BRULLET, Cristina

1988, *Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Instituto de la Mujer, Madrid.

SULLEROT, Evelyne

1970, *Historia y sociología del trabajo femenino*. Península, Barcelona.

TIERNO Galván, Enrique

1986, "Mujer y hombre", en *El miedo a la razón*. Tecnos, Madrid.

TILLION, Germaine

1967, *La condición de la mujer en el área mediterránea*. Península, Barcelona.

TORRES Rius, Marta

1990a, *Evaluación del Programa "Acceso y Promoción de Mujeres a Puestos de Responsabilidad"*. Instituto de la Mujer (Informes), Madrid.

1990b, *La actividad empresarial de la mujer en la industria. Desarrollo tecnológico y motivación profesional de cara al Mercado Único*. Mimeografiado.

TORRES Villanueva, Eugenio

1991, *La función y el beneficio empresariales en la teoría económica*. Mimeografiado.

TRIAS, Eugenio

1984, *Drama e identidad*. Ariel, Barcelona.

VEBLEN, Thorstein

1965, *Teoría de la empresa de negocios*. EUDEBA, Buenos Aires.

WATTS, Alan

1989, *Naturaleza, hombre y mujer*. Kairós, Barcelona.

WEILER, Martine

1977, *Mujeres activas. Sociología de la mujer trabajadora en España*. Ediciones de la Torre, Madrid.

WEISSTEIN, Naomi, KOEDT, Anne, LIMPUS, Laurel, y otras
1972, *Hablan las Women's Lib*. Kairós, Barcelona.

WILSON, Edward O.
1980, *Sobre la naturaleza humana*. F.C.E. Madrid.

WOOLF, Virginia
1986, *Una habitación propia*. Seix Barral, Barcelona.

ZAMBRANO, María
1977, *Claros del bosque*. Seix Barral. Barcelona.
1982, *España, sueño y verdad*. Edhasa. Barcelona; 2ª ed. aumentada.

Apéndice

Apéndice I.

Este Apéndice contiene el cuadro sintético de las investigaciones realizadas desde 1985 hasta la fecha actual.

Investigaciones realizadas, 1985-1992.

Fecha	Título de la investigación	Objeto	Universo	Técnicas utilizadas	Nº de casos	Fuentes utilizadas
1985	<i>Problemática y perspectivas del empresariado femenino en España.</i>	Obstáculos y oportunidades en el desarrollo empresarial femenino	Empresarias	Grupos de Discusión	12	Propia
1986	<i>El empresariado femenino en España: actividad y empleo.</i>	Constituir una base de datos sobre evolución/actividad-/empleo/distribución geográfica/tipologías.	Empleadoras y autónomas. Empresarias inscritas en el Régimen General de la S.S.	Análisis de los datos de la EPA, 1976-1986 y muestras de listados de la S.S.	EPA 2.191 + 1.427	EPA y Seguridad Social
1988	<i>La iniciativa empresarial femenina en España.</i>	Análisis cualitativo de la actividad empresarial, según dos momentos, el inicial y el de desarrollo de la actividad.	Pre-test: iniciantes, empresarias, agentes de dº empresarial. Investigación: Iniciantes y empresarias.	Pre-test: Grupos de Discusión y entrevistas. Investigación: Entrevistas y análisis de fuentes	3 + 8 (25+80) + 1.234	Propia, listados de la S.S., listados de la Oficina para la Igualdad de la Mujer de la Comunidad Europea y el DICODI ¹ .
1990	<i>Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas.</i>	Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las directivas	Directivas de 1º, 2º y 3º nivel de dirección. Directivos	Grupos de Discusión y análisis de fuentes	(8+1) + 1.100	Propia Boletín MAP, EPA y <i>El Carnet</i> ²

¹.- Directorio de Sociedades, Consejeros y Directivos, consolidado al 31 de diciembre de 1987.

².- *El Carnet* es una publicación de Fomento de la Producción, donde se ordenan por Cargos el personal directivo de las 25.000 mayores empresas. En nuestro caso utilizamos la publicación que contenía los datos consolidados al 31 de diciembre de 1988.

Apéndice II.

Este apéndice contiene el Cuestionario semiestructurado que sirvió de orientación para las entrevistas en profundidad³ con iniciantes y empresarias, distribuídas geográficamente según se especifica en el cuadro siguiente.

Por *iniciantes* hay que entender mujeres que se estaban incorporando a la actividad empresarial o tenían menos de un año de experiencia en noviembre de 1988. Por *empresarias*, mujeres que llevaban dos o más años ejerciendo su actividad.

³.- Jesús Ibáñez, al hablar de la "entrevista en profundidad" anota: "En la oposición "profundidad/superficie", el término "superficie" está marcado negativamente: lo "superficial" define una carencia (de "profundidad": por ejemplo, se llama "superficial" a lo "poco profundo", pero no se llama "profunda" a la "pequeña superficie"). La "entrevista en profundidad" busca la verdad, buceando, en algún rincón oculto de la "interioridad", donde anida la huella divina en el alma, el dios escondido: pero la verdad está en la superficie, en la superficie del discurso, la llamada "entrevista en profundidad" es, en realidad, una "entrevista en superficie", porque permite producir y retener un discurso que se despliega en toda su superficie (la encuesta con cuestionario sólo produce y retiene "fragmentos" de discurso) (Ibáñez, 1979, p., 122).

Distribución de entrevistas por zonas geográficas y posición empresarial

Zona geográfica	Empresarias	Iniciantes	Total
ANDALUCÍA:	13	5	18
Sevilla	9	1	
Málaga	2	3	
Cádiz	2	1	
BALEARES	15	-	15
CATALUÑA/Barcelona	7	7	14
LEVANTE:	19	1	20
Valencia	14	1	
Alicante	5	-	
MADRID	11	7	18
NORTE:	15	5	20
La Coruña	4	-	
Asturias	5	4	
Bilbao	6	1	
Total	80	25	105

Para la selección de las empresarias entrevistadas se utilizaron los listados de la Seguridad Social, al 31/12/87. Disponíamos de dos listados: uno, de empresas de 5 y menos trabajadores y otro de más de 5, ambos del Régimen General. Del primer listado se seleccionaron el 24% de las empresarias entrevistadas y el resto del segundo.

Para el grupo de iniciantes se utilizó el listado facilitado por la Oficina para la Igualdad de la Mujer de la Comunidad Europea, sección española. Esta

lista contenía a todas las mujeres que habían solicitado ayuda económica para la creación de empresas en el último año.

La actividad empresarial de las entrevistadas se refleja en el cuadro siguiente.

El trabajo de campo se realizó en el otoño de 1988.

La duración media por entrevista fue de 85 minutos.

Actividad empresarial de las entrevistadas

CNAE	Actividad empresarial	Total	%
3	Talleres mecánicos y reparaciones	4	3,8
4	Industria textil	4	21,0
	Ind. de la confección y del calzado	14	
	Otras industrias manufactureras	4	
6	Comercio al por mayor e intermediarios	5	32,3
	Comercio al por menor	20	
	Restaurantes y hostelería	9	
7	Agencias de Viajes	2	1,9
8	Servicios prestados a las empresas	9	8,6
9	Centros de enseñanza	8	32,3
	Sanidad	5	
	Asistencia social	2	
	Servicios recreativos y culturales	3	
	Serv. personales: peluquerías e inst. de belleza	11	
	Servicios de limpieza	5	
Total		105	100

*Cuestionario semiestructurado para
entrevistas en profundidad
(estudio, 3/88)*

0.- PRESENTACIÓN.

(Retomar la conversación telefónica y presentar clara y concisamente el estudio que se está realizando, los objetivos, la finalidad, la institución para la que se trabaja y el responsable del proyecto)

1.- ÁMBITO FUNDACIONAL Y CREATIVO. LA INICIATIVA EMPRESARIAL.

(Descripción de su propia aventura empresarial. Indagar sobre las fases dinámicas del proyecto. Tal como se especificó en el Seminario, lograr que empiece a contar su experiencia e interrogar transversalmente a la par que vayan apareciendo significantes a desarrollar)

1.1.- Génesis.

(Cómo surgió la idea empresarial y cómo se pone en marcha. Orientaciones básicas del negocio. Tipo de actividad/es. Año de creación. Nombre/Razón Social)

1.2.- Motivos asociados.

(Se trata de que expliciten los motivos asociados a la creación empresarial. A qué necesidades obedece. Qué le impulsa a montar

este negocio. Qué función o funciones cumple en su vida, etc.

Una tipología de motivos podría ser:

Económicos (salarización/autoempleo, bienestar/consumo, dinero/riqueza)

Creativos (aventura, innovación/creación)

Integrativos (autorrealización/necesidad de cumplimiento, adquisición de autonomía/independencia, expansión del espacio interpersonal, romper el techo profesional)

Vocacionales (responder a una llamada interior, identidad entre papel y persona)

Deseo de poder (liderazgo, control e influencia sobre personas, fuerte deseo de mandar)

[Al explicitar esta tipología no se pretende tanto interrogar por cada uno de estos tipos de motivos, cuanto que sirvan de orientación para el posterior análisis o presentación de las entrevistas o para reformular preguntas y profundizar en la conversación].

1.3.- Problemática.

(Descripción de los problemas más sobresalientes en la fase de inicio y posterior desarrollo. Obstáculos y ayudas: monetarios, formativos, técnicos, personales, familiares, discriminatorios, etc.; Así como problemática sectorial)

1.4.- Proyectos.

(Descripción de la estrategia empresarial a medio y largo plazo. Observar si existe asentamiento, seguridad y firmeza de lo conseguido; crecimiento y expansividad; diversificación (hacia qué campos o mercados piensa abrirse). Atención a la concepción

estratégica del proyecto. Observar qué expectativas tiene, qué saturará y, por tanto, qué brechas tiene abiertas.

Advertir factores o elementos de cambio y transformación: a qué funciones, departamentos, personas, etc., afectarían estas transformaciones.

Que señale amenazas y oportunidades, puntos fuertes y débiles)

2.- PLANO DECISIONAL.

(En este conjunto de cuestiones se trata de indagar sobre el grado de confianza, seguridad, firmeza, autonomía e independencia en la toma de decisiones. Así también como operacionaliza sus acciones. Qué funciones ejerce con exclusividad, cuáles delega y cuál es la percepción de su poder gerencial)

2.1.- Descripción de su actividad.

(Descripción de su actividad como empresaria: qué hace, de qué se ocupa principal y secundariamente, etc.. Tiempo que dedica a ejercer de empresaria (en horas/semana, si es posible). Como reacciona ante los problemas y retos que le plantea la empresa y, en general, como reacciona a las transformaciones que le afectan en ese complejo "su mundo-su empresa")

2.2.- Toma de decisiones.

(Como se enfrenta al riesgo. Indagar sobre el grado de autonomía a la hora de asumir riesgos. Interesa en este punto observar el

cambio de actitud desde la fase inicial hasta la fase actual. Profundizar en el cambio actitudinal, a través de los elementos y factores de transformación.

Qué decisiones comparte y cuáles se reserva con absoluta exclusividad. Indagar sobre la delegación de funciones: qué delega, en quién; confianza/desconfianza hacia sus subordinados.

Observar signos psicológicos: ansiedad, angustia, indecisión, seguridad, firmeza, duda, etc.)

2.3.- Funciones.

(Funciones, actividades o trabajos que ejerce con exclusividad. Cuáles comparte y cuáles delega. Y cuáles le gustaría sobre las demás, y al contrario.

Aunque parezca redundante respecto del epígrafe anterior, aquí se trata de indagar sobre el campo o los campos específicos sobre los que despliega su *competencia* "managerial", mientras que allí se trataba de indagar sobre su *poder* directivo)

3.- CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LA EMPRESA.

(Se pretende con este punto elaborar un perfil exhaustivo del tipo de empresa, atendiendo a variables básicas como la actividad, titularidad, propiedad, dimensión estructural, etc.)

3.1.- Titularidad.

(Titularidad de la empresa y tipo legal)

3.2.- Propiedad.

(Posición de la empresaria: promotora, fundadora, heredera, socia, etc. Quién posee la mayoría del capital, en el caso de las sociedades. Qué tipo de relación tiene con los socios: familiares, amigos, colegas, etc.)

3.3.- Recursos Humanos.

(Número de trabajadores: fijos, eventuales; directivos, técnicos, administrativos y empleados; trabajadores al empezar y actualmente, diferenciar entre fijos y eventuales. En su caso, si se hiciera cargo del trabajo inducido o subcontratado, en cuantos puestos aumentaría su plantilla.

Relaciones con el personal. Factores clave de estas relaciones. Observar sensibilidad hacia la cualificación y formación de su personal, interés por sus circunstancias personales, política de incentivación, etc. Se trata, en definitiva de apreciar su política de personal)

3.4.- Modelo financiero.

(Tipo de financiación:

Autofinanciación: propia, familiar, amigos

Créditos: bancos, cajas

Financiación externa: Bolsa, capital extranjero

Ayudas institucionales: Estado, CC.AA., Ayunt. u otros

Problemas asociados a la financiación, al comienzo y en la fase de desarrollo)

3.5.- Modelo tecnológico.

(Se trataría de apreciar el papel que cumple la función innovadora, tanto en su planteamiento profesional como en su reflejo en la empresa. Es interesante observar las aportaciones innovadoras integradas en su proyecto: valores estéticos, culturales, instrumentales y organizativos. Actitudes ante los cambios tecnológicos habidos o incorporados en las empresas de su competencia. Interrogar sobre la relación tecnología/productividad.

Preguntar sobre la imagen externa de su empresa: desentrañar su código comunicativo)

3.6.- Modelo organizativo.

(Puntos e ideas estratégicas de su concepción organizativa. Factores y elementos de cambios organizativos producidos en el desarrollo de su actividad. Dado que la mayoría de estas empresas estarán muy personalizadas, preguntar por las cualidades o carencias personales transmitidas a la organización. Apreciar si su empresa está bien localizada y dimensionada o sufre carencias estructurales, como mercadotécnicas, arquitectónicas, funcionales, de personal, etc. Servicios que contrata exteriormente y razones de esta contratación. Por último, qué le falta y qué le gustaría cambiar)

4.- AUTOVALORACIÓN. LOGROS Y SATISFACCIONES.

(Conversar sobre la autopercepción de su experiencia profesional. Consideración sobre el cumplimiento de sus objetivos fundacionales. Cuáles serían esas satisfacciones, qué grado de satisfacción confiesa. Si

se siente satisfecha también de su Cuenta de Resultados, etc.)

4.1.- Experiencia.

(Valoración sobre la experiencia empresarial conseguida: aportaciones producidas en el plano personal, del conocimiento (habilidades y destrezas profesionales conseguidas) y actitudinal (seguridad, independencia, autonomía, autoridad, etc.)

4.2.- Competencia.

(Apreciación del nivel de competencia profesional y empresarial conseguido: incremento de la competencia gerencial, organizativa, financiera, decisional, negociadora, etc. Autovaloración del incremento de la posición competitiva de la empresa)

4.3.- Autonomía.

(Consideración sobre el grado de autonomía alcanzado en el plano personal: seguridad, confianza, decisión, independencia; y en el plano empresarial: independencia de juicio, capacidad de decisión, competencia gerencial, etc.)

4.4.- Idiosincrasia.

(Qué valores la diferencia de su competencia. En qué puntos incide más, presta más atención. Es decir, cuáles serían sus valores o virtudes estrella)

5.- ENTORNO FORMATIVO, LABORAL Y PROFESIONAL.

(Con este conjunto de preguntas indagaremos la influencia del entorno educativo, laboral y profesional en la actividad empresarial. Se pretende también obtener un perfil aproximado de su currículo)

5.1.- Educación.

(Nivel de estudio alcanzado; tipo de escuela: privada/pública, laica/religiosa, femenina/mixta. Ideas e impresiones más destacables de esta etapa. [Advertimos que interesa mucho que la entrevistada reflexione a la vez sobre su crecimiento reflexivo y existencial, para apreciar la interrelación entre vida y aprendizaje.

Autovaloración de su currículo educativo: qué le hubiera gustado cambiar, cómo lo hubiera reorientado y, como no, con qué se identifica más plenamente.

5.2.- Formación profesional.

(Cursos no reglados y de especialización profesional y empresarial recibidos, especificando tipos de estudios y motivaciones para su realización.

Apreciar si la orientación profesional responde a un proyecto personal y en este caso cuándo se hace consciente y cuáles son las motivaciones para su cumplimiento.

Puntos fuertes y débiles de su formación profesional)

5.3.- Experiencia laboral.

(Edad al empezar a trabajar. Trabajos realizados. Interrupciones en el ciclo laboral y motivos de tales interrupciones. Habilidades y destrezas conseguidas en su etapa laboral/profesional previa)

5.4.- Autovaloración curricular.

(¿Dónde diría que se aprende más: en la escuela, en el trabajo, en la propia empresa? ¿Qué aportaciones diferenciales han existido en cada ámbito de realización? ¿qué cualidades ha desarrollado más: inteligencia/sensibilidad, profundidad/perspectiva, abstracción/concreción, cálculo/intuición? Y actitudinalmente diría que se ha vuelto: más calculadora y prudente, más segura y firme, más confiada, más flexible, más astuta, cauta, más... ¿Qué otras cualidades destacaría? ¿Qué diferencias aprecia entre sus colegas masculinos y femeninos con relación al conocimiento y a las actitudes?)

6.- SOCIOBIOGRAFÍA. EL ENTORNO SOCIAL.

(Interesa observar aquí el haz de influencia del medio social íntimo)

6.1.- Demografía.

(Lugar de nacimiento. Tiempo que lleva residiendo en este lugar. Edad. Estado Civil. Edad/es al cambiar de estado/s. Número de hijos y edades)

6.2.- Familia de origen.

(Profesión del padre y de la madre. Lugar de trabajo o de residencia de ambos. Niveles de estudio.

Número de hermanos y lugar que ocupa la entrevistada.

Adscripción ideológico-política y religiosa familiar. Nivel de prácticas y diferencias significativas.

Influencia paterna vs. materna. Convergencias y divergencias en los valores transmitidos.

Valoración sobre el papel de la familia en la vida profesional y personal. [Detección de conflictos intrafamiliares])

6.3.- Familia conyugal.

(Profesión, niveles de estudio y medio labora/profesional del cónyuge.

Adscripción ideológico-política y religiosa de ambos. Paralelismos, convergencias y divergencias entre los dos.

Tipo de relación con la pareja: rastrear el tipo de relación, como relación simétrica, dependiente, desigual; actitud del cónyuge hacia la entrevistada respecto su vida profesional: actitudes de competencia, dependencia, ayuda mutua, etc.

Valoración de la relación conyugal en relación con la actividad empresarial. Indagar si existen conflictos de roles como madre, esposa y empresaria.

Dedicación al hogar: tipos de trabajos domésticos que realiza en exclusividad, compartidos y no realizados. Tiempo real que dedica al hogar, en horas/semana.

Provocar una reflexión sobre el hogar y la empresa, dependencia de uno y otro ámbito, sentimientos que provoca esta relación, obstáculos y ayudas, influencias, etc. Detección de conflictos casa/trabajo, hogar/empresa...)

6.4.- Relaciones.

(Facilidad/dificultad para relacionarse. Tipo de relaciones que

cultiva o atiende más: si amigos, colegas, familia, profesionales, organizacionales o asociativas, etc.

Asociaciones a las que ha pertenecido o pertenece y cargos ocupados.

Si dedica mucho, bastante, poco o casi nada a la "relación social", a "los demás".

Sobre la importancia de las relaciones en la propia trayectoria vital y profesional. Qué aportaciones destacaría y cómo han influido en su personalidad.

7.- MISCELÁNEA.

(¿Qué piensa del cambio femenino en España? ¿Cómo ve el asociacionismo empresarial femenino? ¿Cree que hay razones para asociarse a una organización empresarial netamente femenina? ¿Qué opinión le merecen las ayudas al desarrollo empresarial? ¿Considera que se deberían dedicar recursos que atendieran con exclusividad a las mujeres empresarias? Por último, ¿qué quería ser de pequeña? ¿Y de mayor?

[Insertar cualquier pregunta que se considere pertinente. Acabar agradeciendo su atención y dedicación].

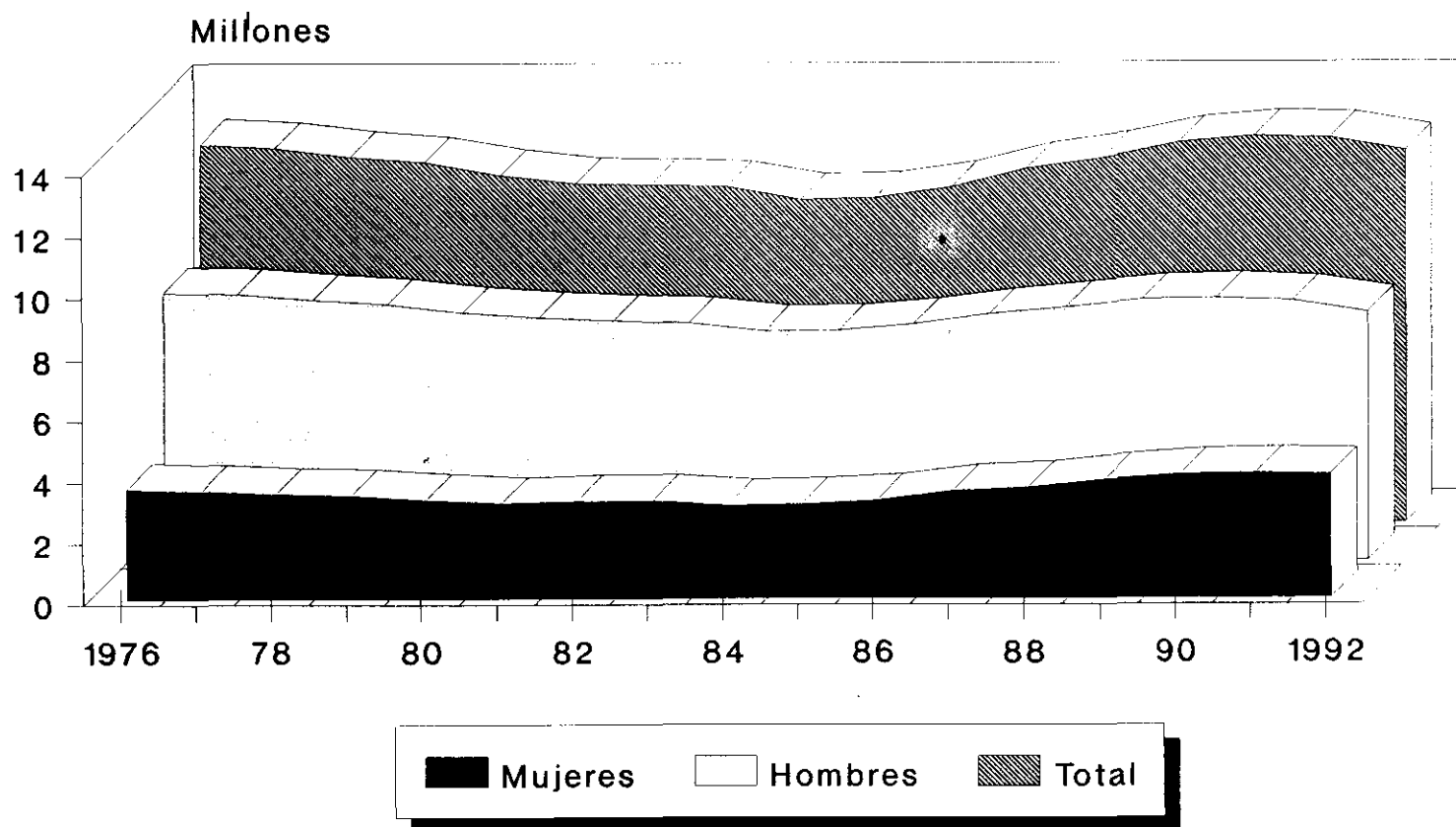
Apéndice III.

Este Apéndice contiene los **gráficos** correspondientes a la Primera Parte (Análisis Cuantitativo), Capítulos 1 y 2.

Gráfico 1:

POBLACION ACTIVA OCUPADA

Evolución, 1976-1992

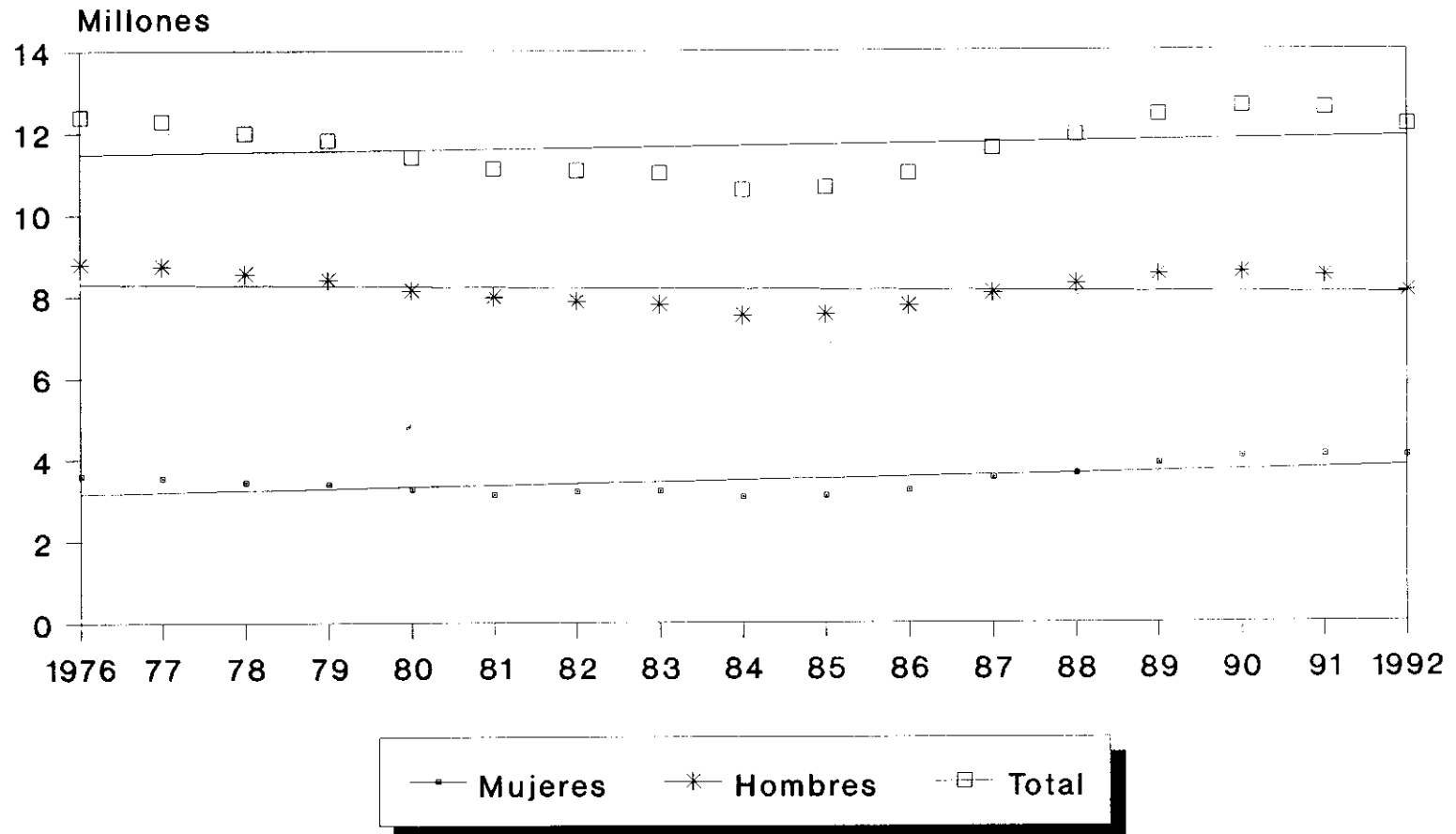


Fuente: INE: periodo 76-91, IV trim. de la EPA, series enlazadas (división PAD) y publicación de la EPA IV/92. (Cit.)

Gráfico 1.1:

POBLACION ACTIVA OCUPADA

Tendencia

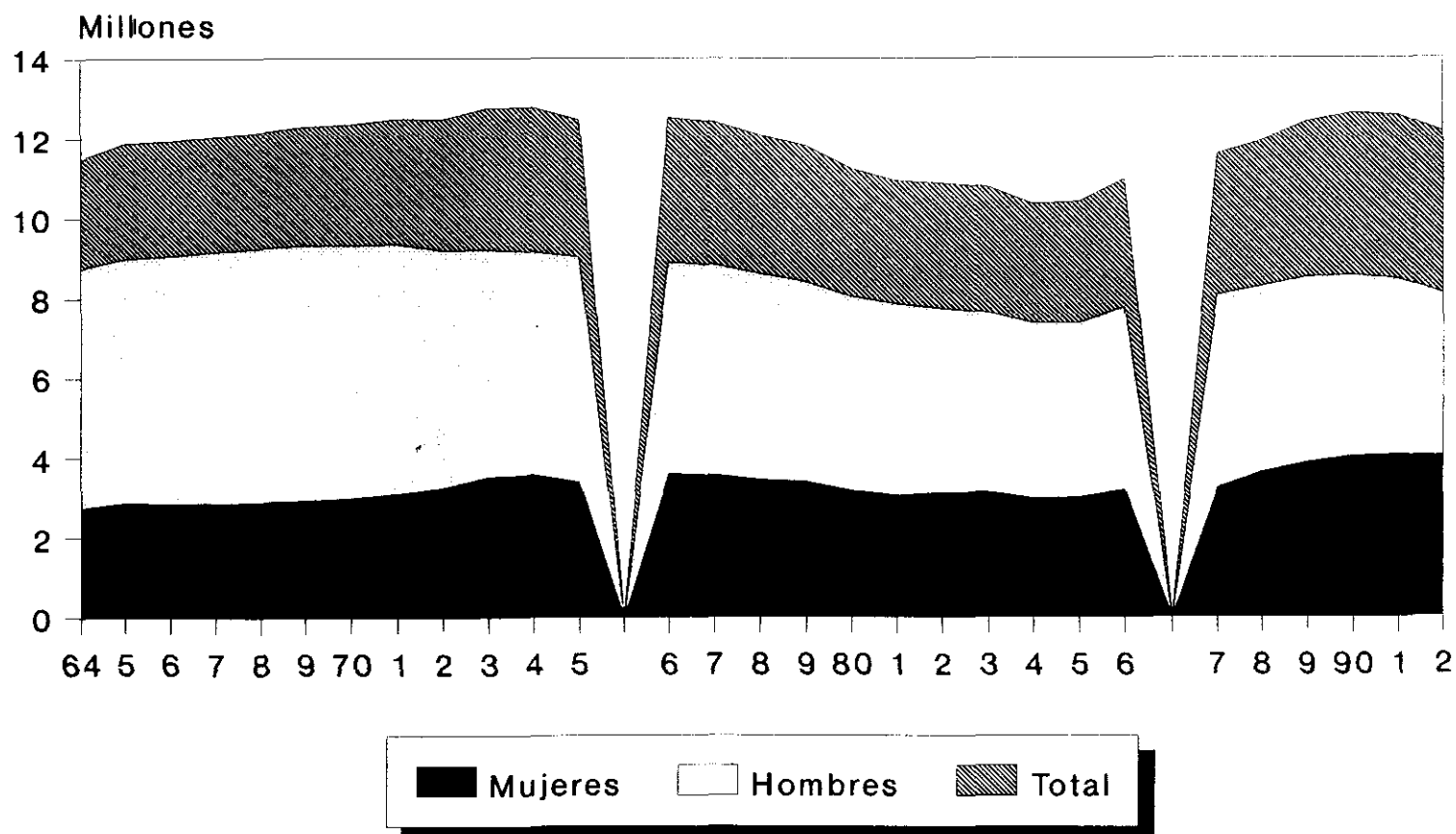


Fuente: cit.

Gráfico 1.2:

POBLACION ACTIVA OCUPADA

Evolución, 1964-1976-1992

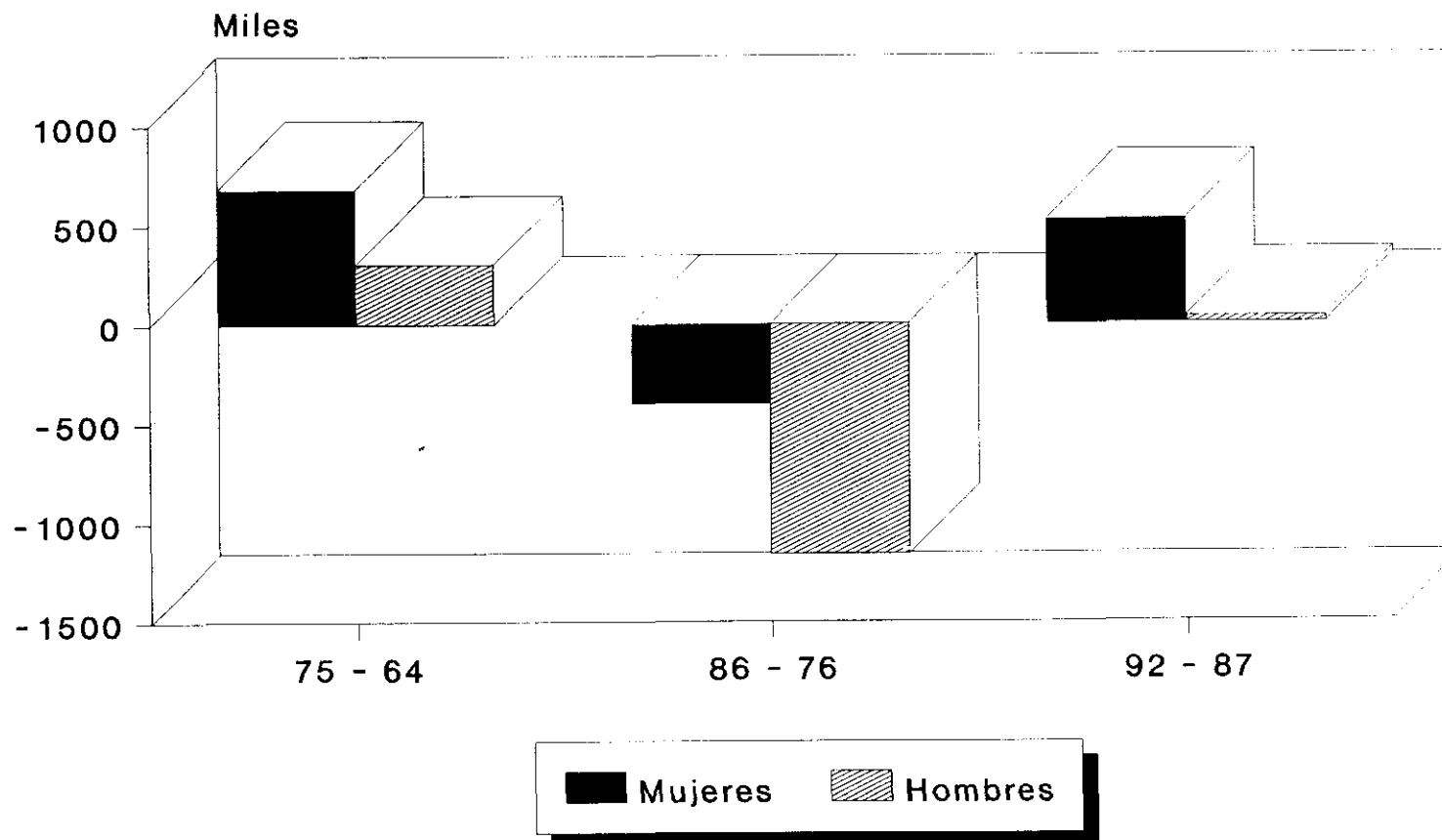


Fuente: INE: EPA, último trim. publicado en cada año respectivo.

Gráfico 1.2.1:

POBLACION ACTIVA OCUPADA

Saldos estructurales por sexo, 1992-1964

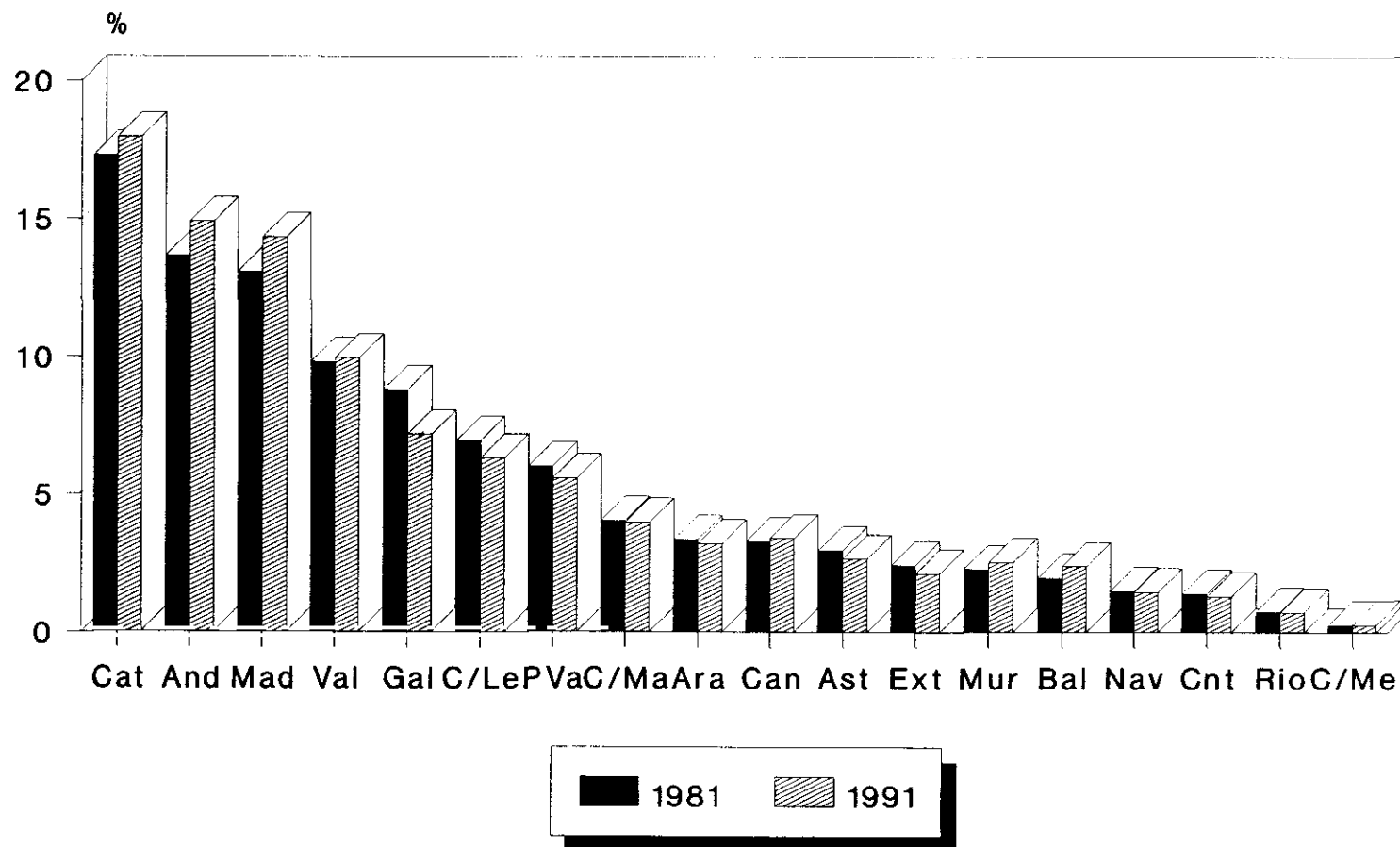


Fuente: INE: EPA, último trim. publicado en cada año respectivo.

Gráfico 1.2.2:

XXIII

P.A.O. POR CC. AA. EN 1981 Y 1991 (Ordenada según participación en 1981)

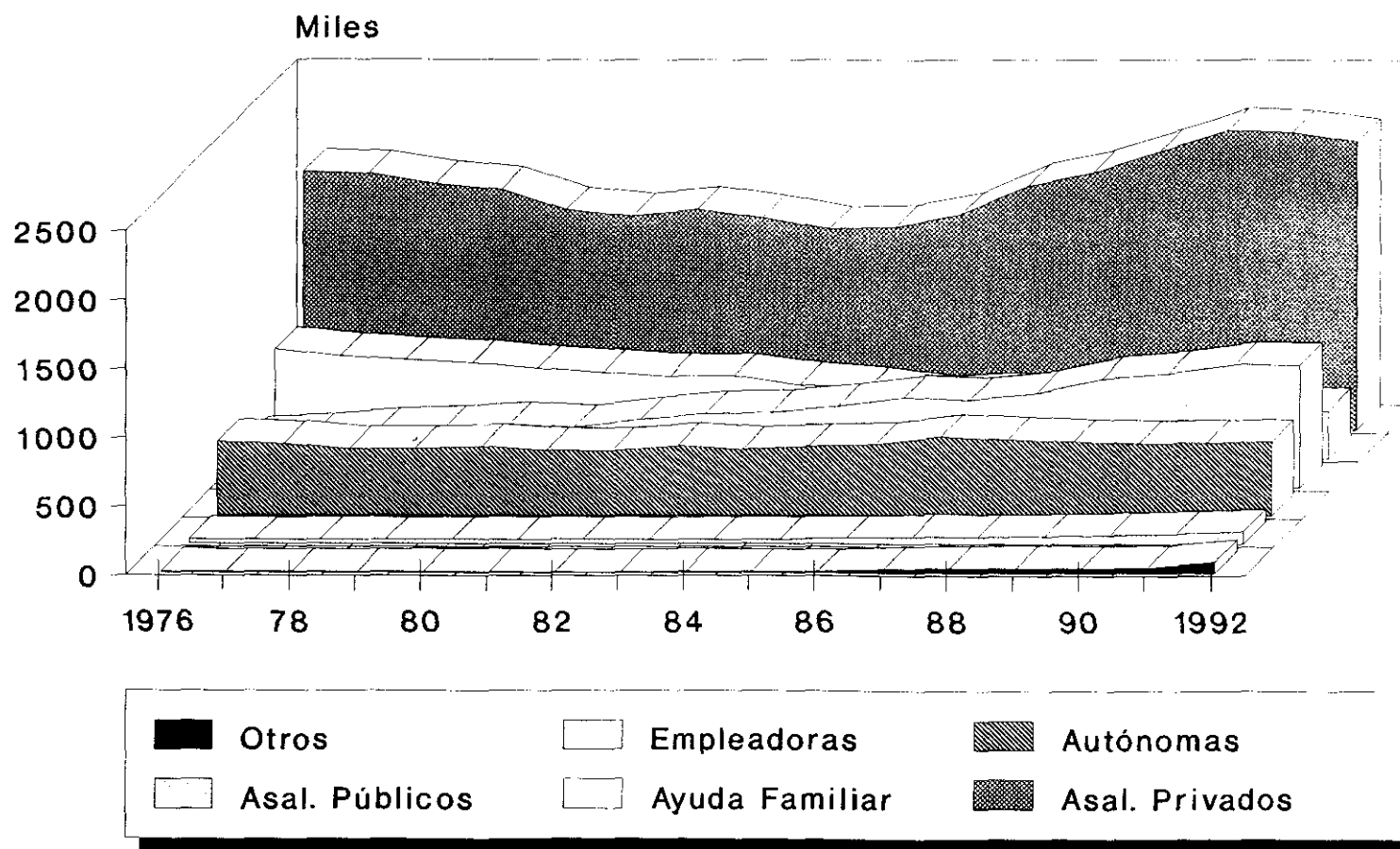


Fuente: INE: Censos de 1981 y 1991.

Gráfico 1.3:

OCUPADAS

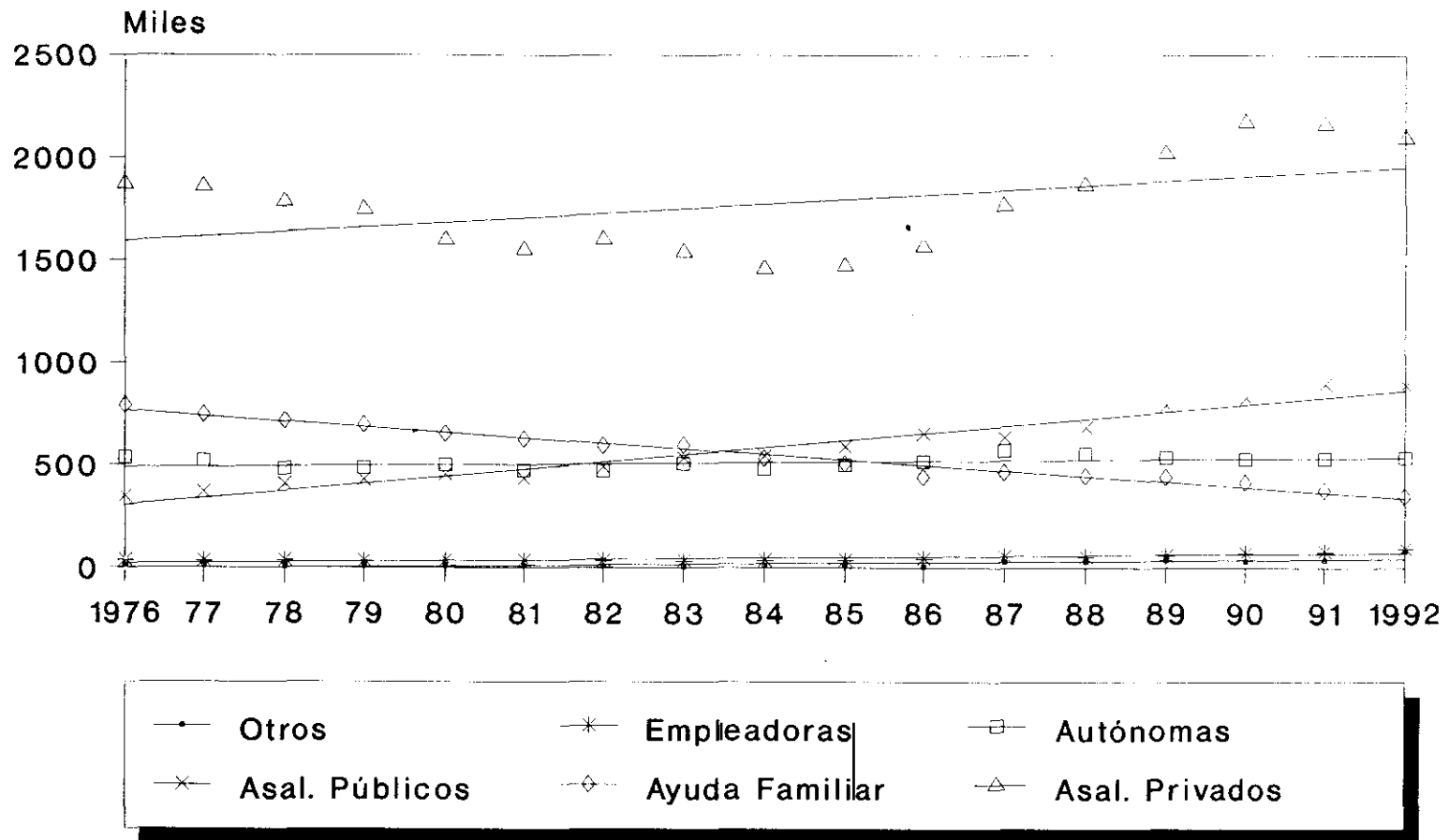
Evolución estructural, 1976-1992



Fuente: cit.

Gráfico 1.3.1:

OCUPADAS Tendencias

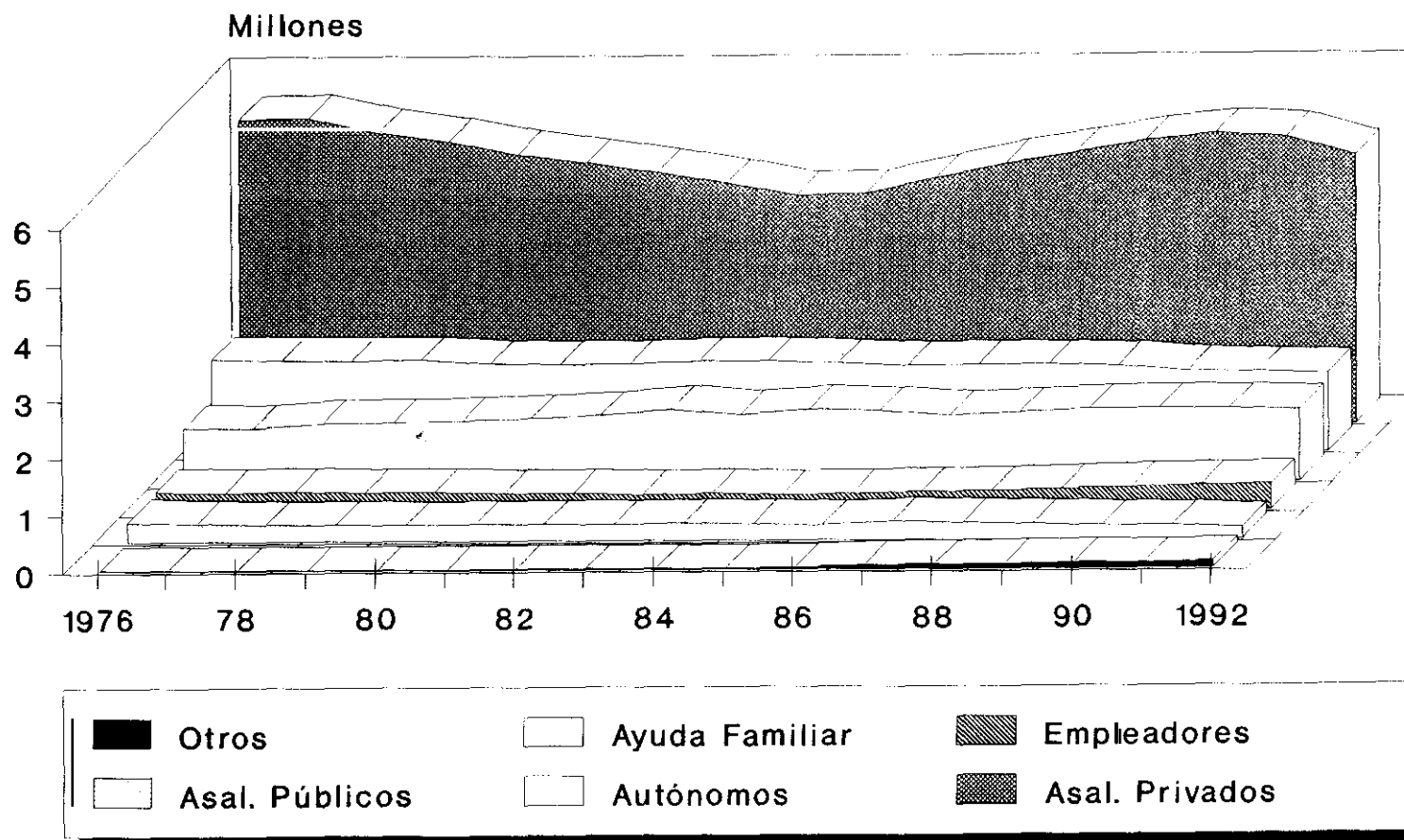


Fuente: cit.

Gráfico 1.4:

OCUPADOS

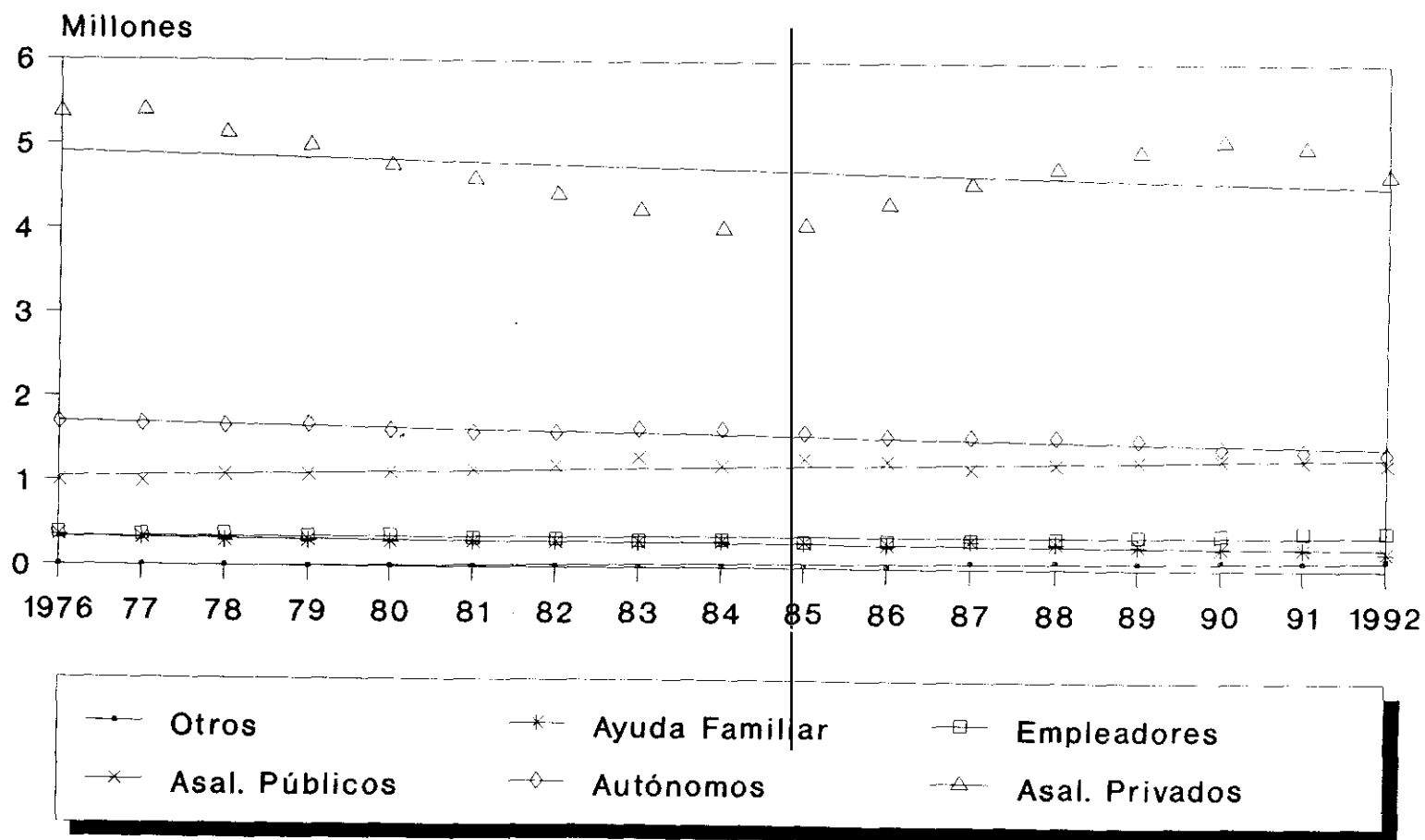
Evolución estructural, 1976-1992



Fuente: cit.

Gráfico 1.4.1:

OCUPADOS Tendencias

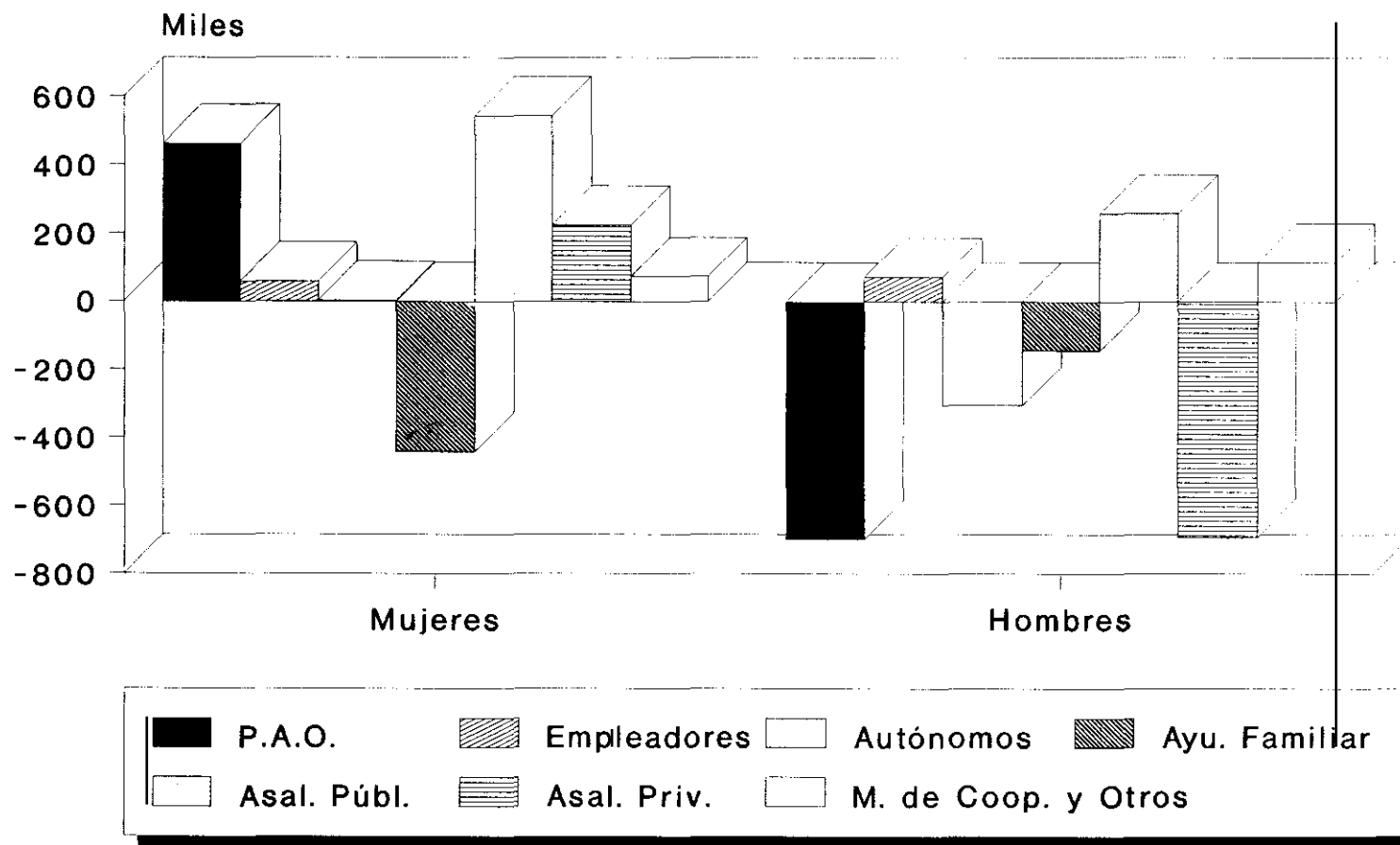


Fuente: cit.

Gráfico 1.5:

POBLACION ACTIVA OCUPADA

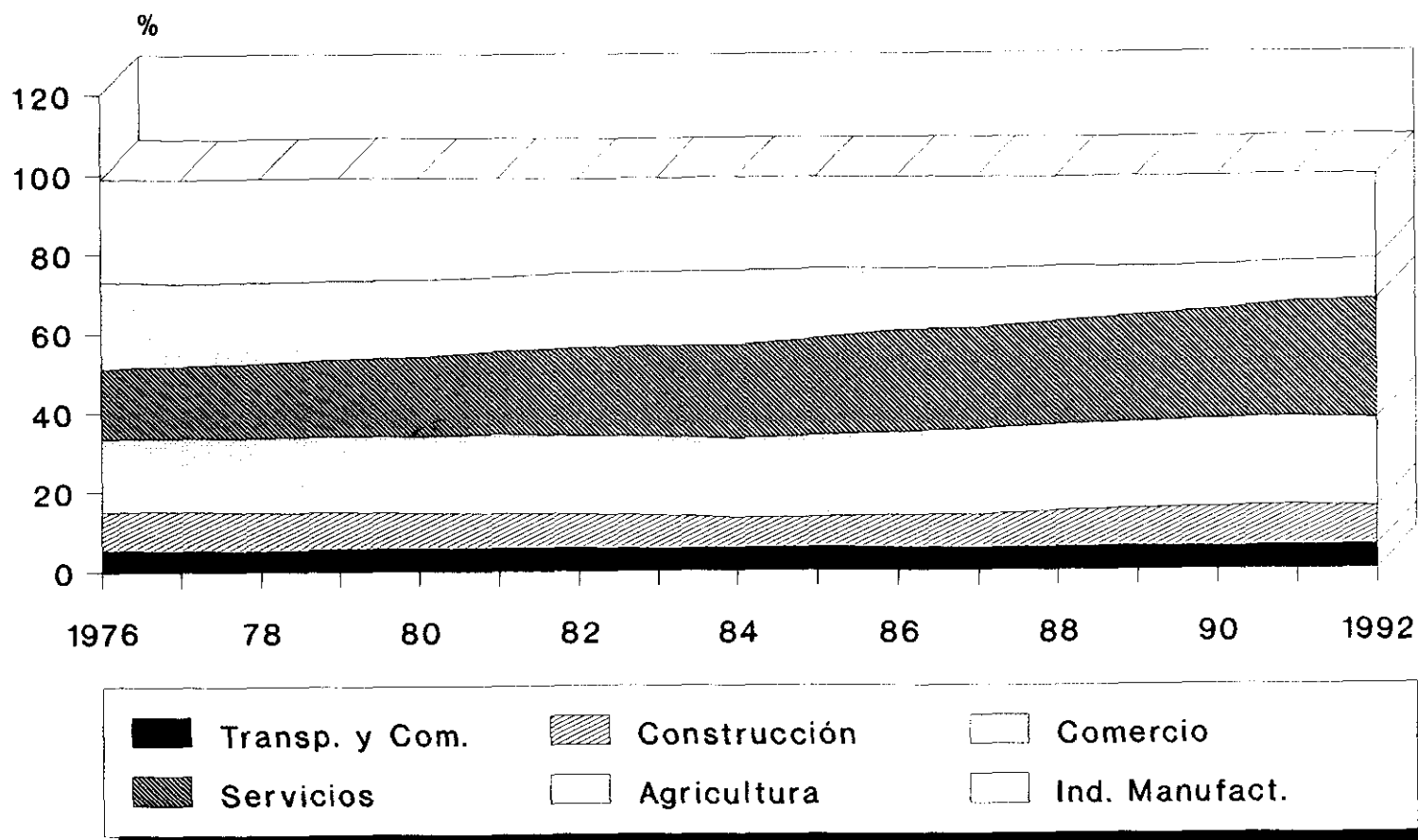
Saldo estructural por sexo, 1992-1976



Fuente: cit.

Gráfico 2:

ACTIVIDAD DE LA P.A.O. Grandes Sectores

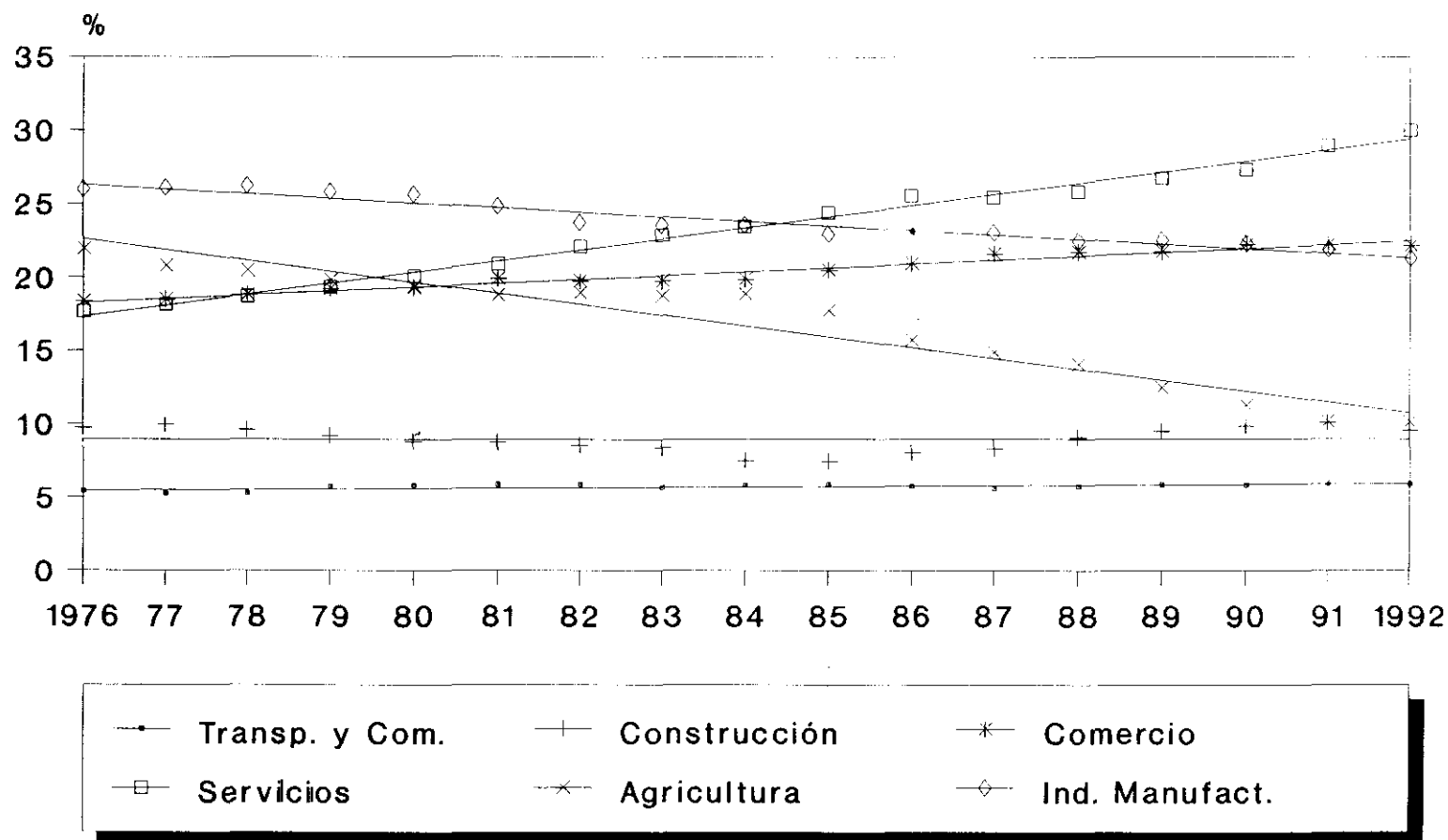


Fuente: cit.

Gráfico 2.1:

XXX

ACTIVIDAD DE LA P.A.O. Tendencia

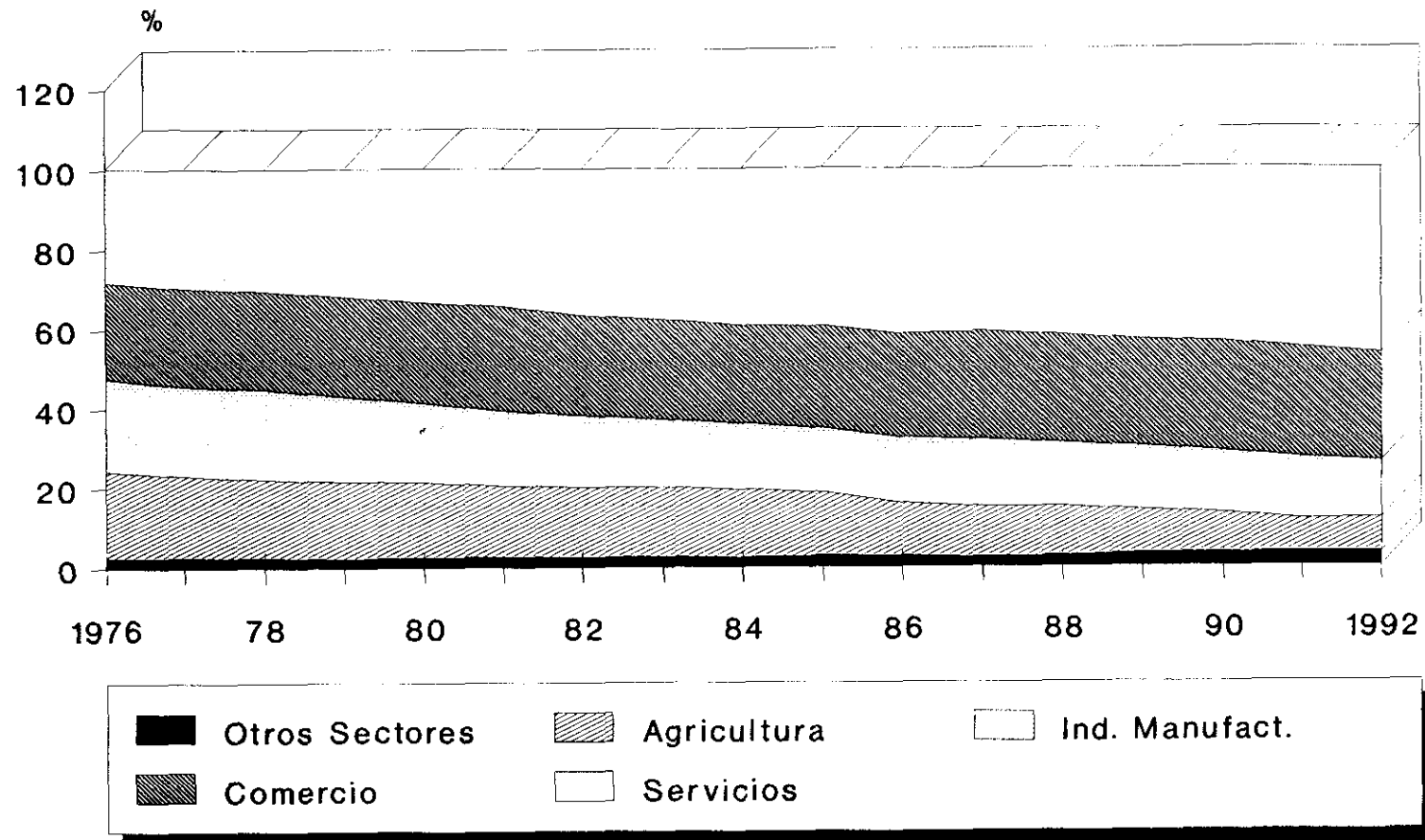


Fuente: cit.

Gráfico 2.2:

XXXI

ACTIVIDAD FEMENINA Grandes Sectores

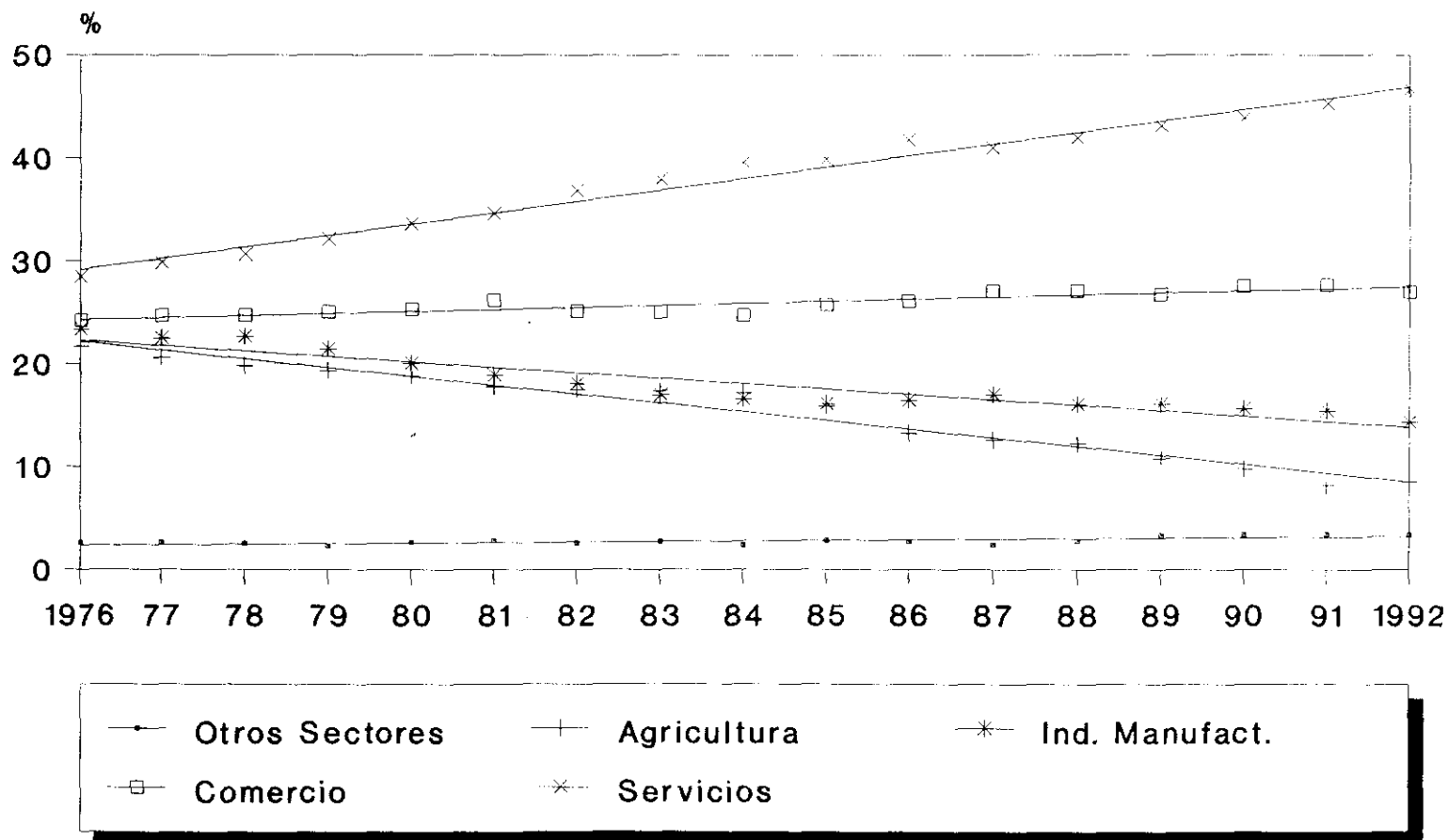


Fuente: cit.

Gráfico 2.2.1:

XXXII

ACTIVIDAD FEMENINA Tendencia

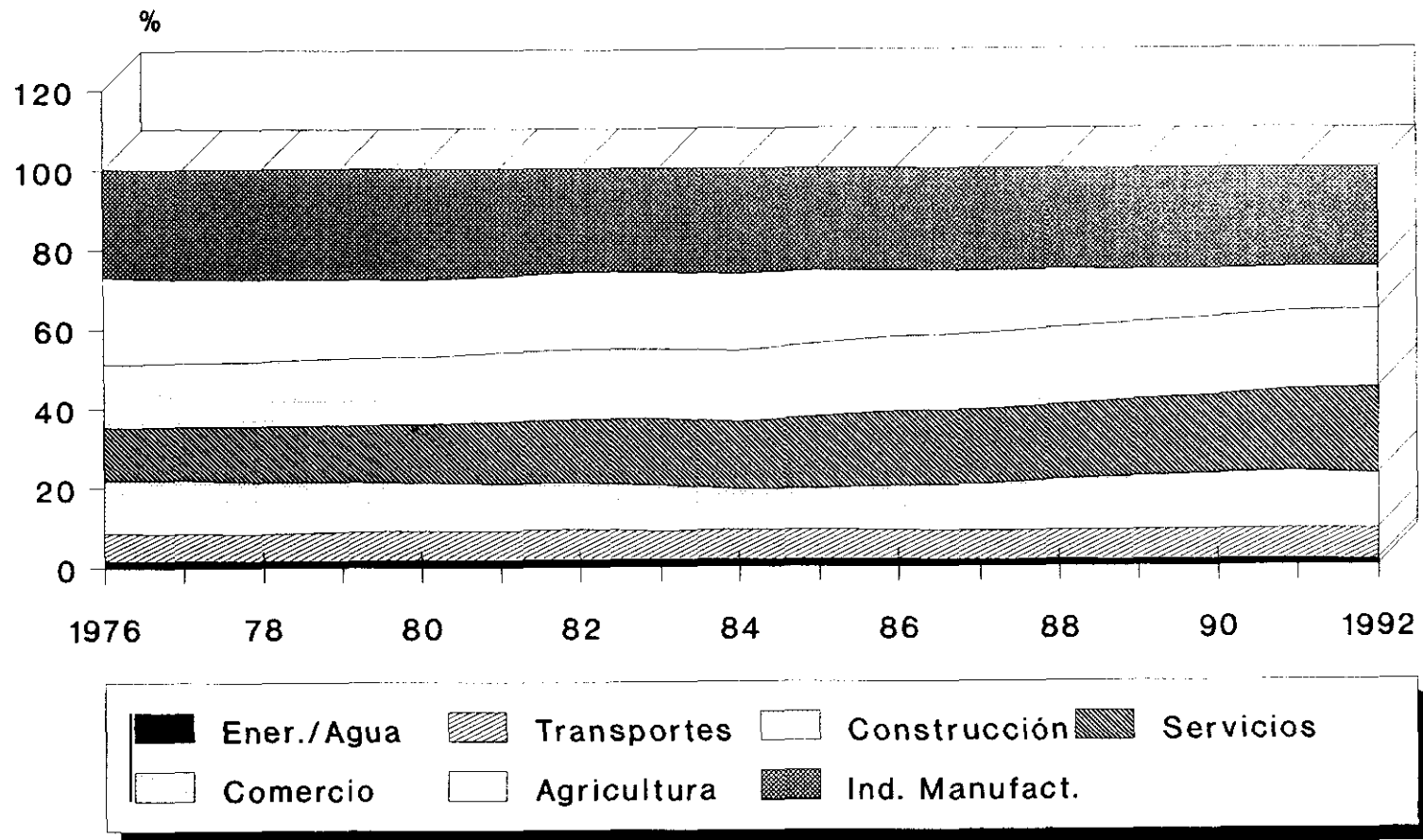


Fuente: cit.

Gráfico 2.3:

XXXIII

ACTIVIDAD MASCULINA Grandes Sectores

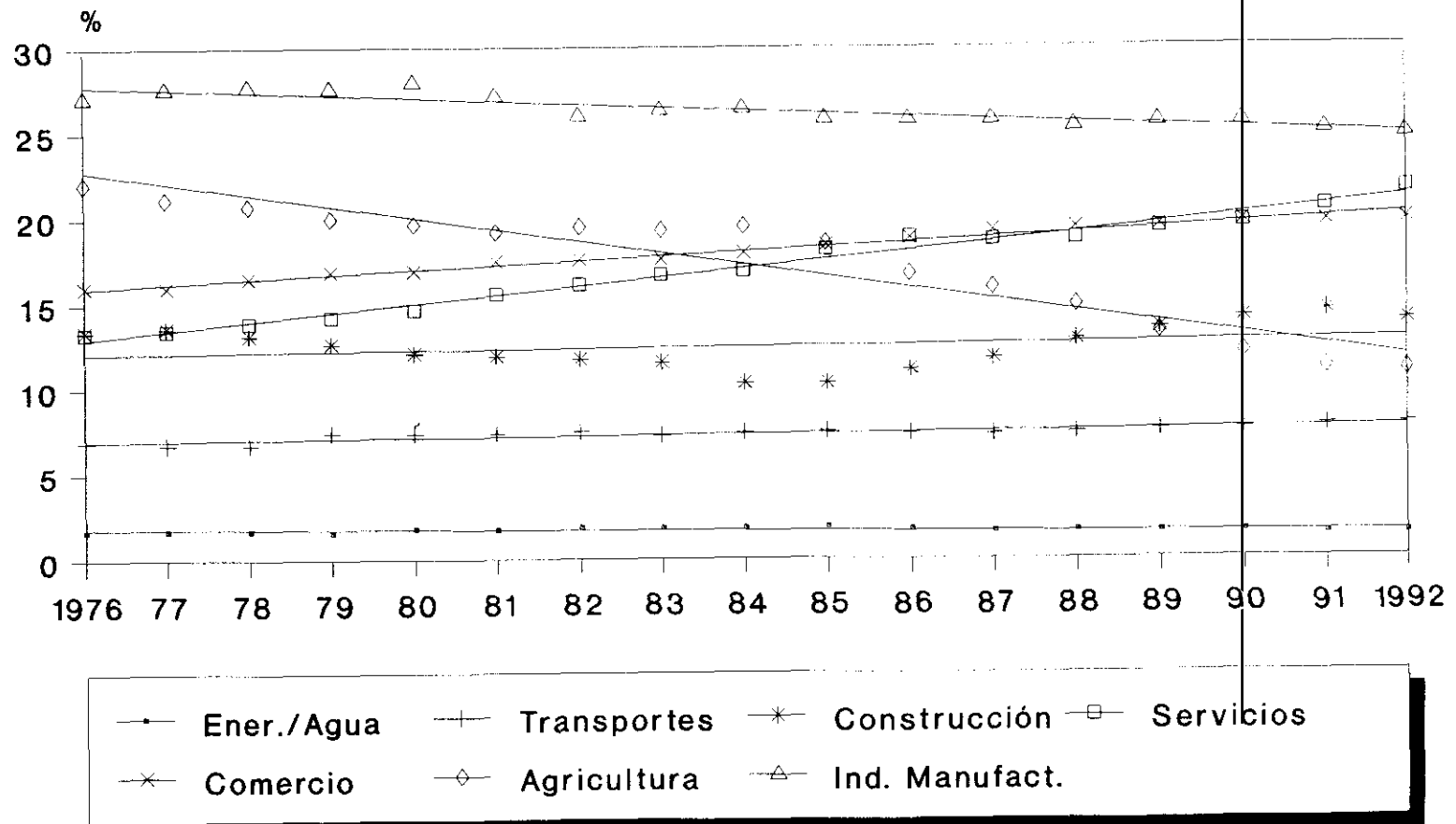


Fuente: cit.

Gráfico 2.3.1:

ACTIVIDAD MASCULINA

Tendencia

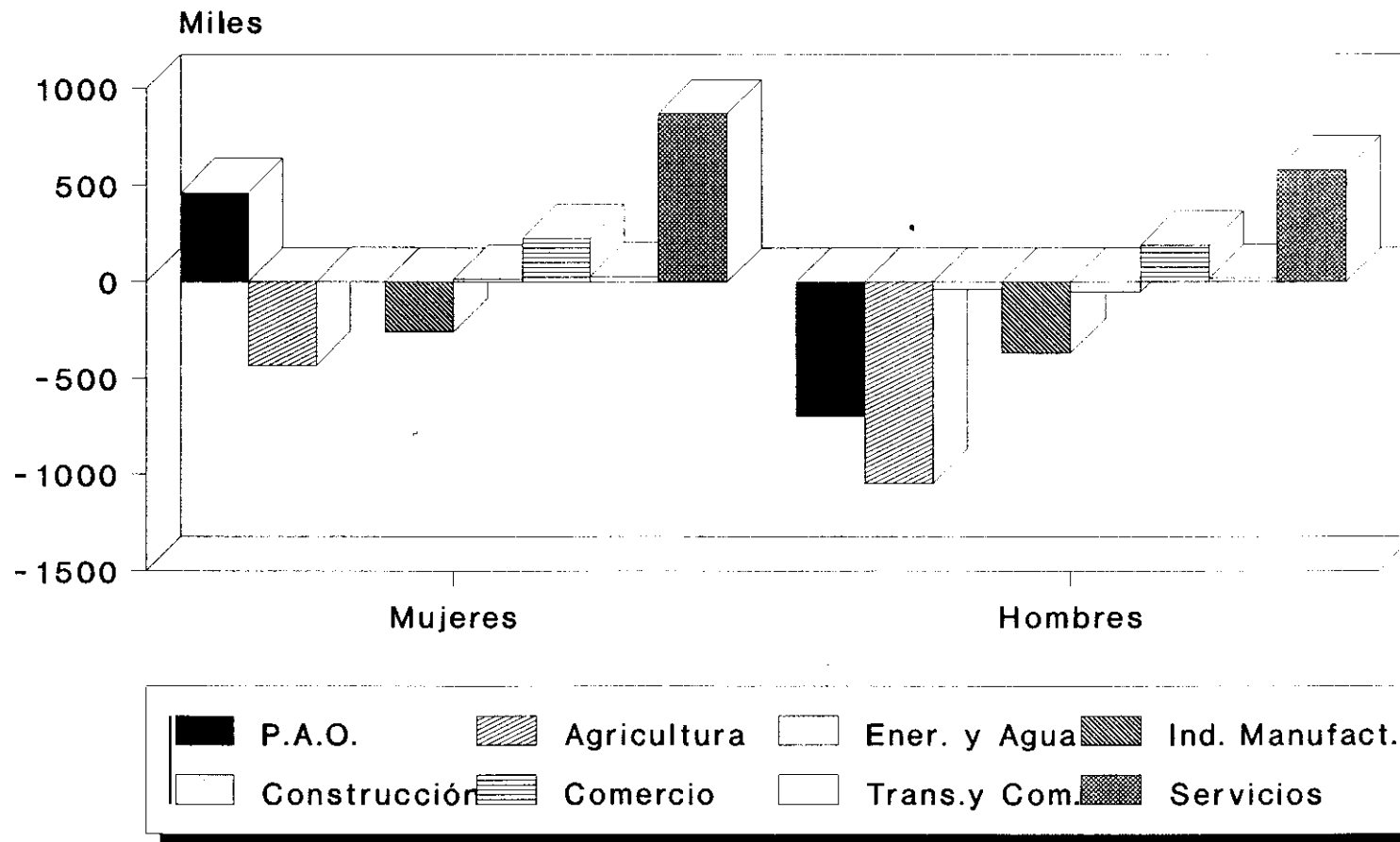


Fuente: cit.

Gráfico 2.4:

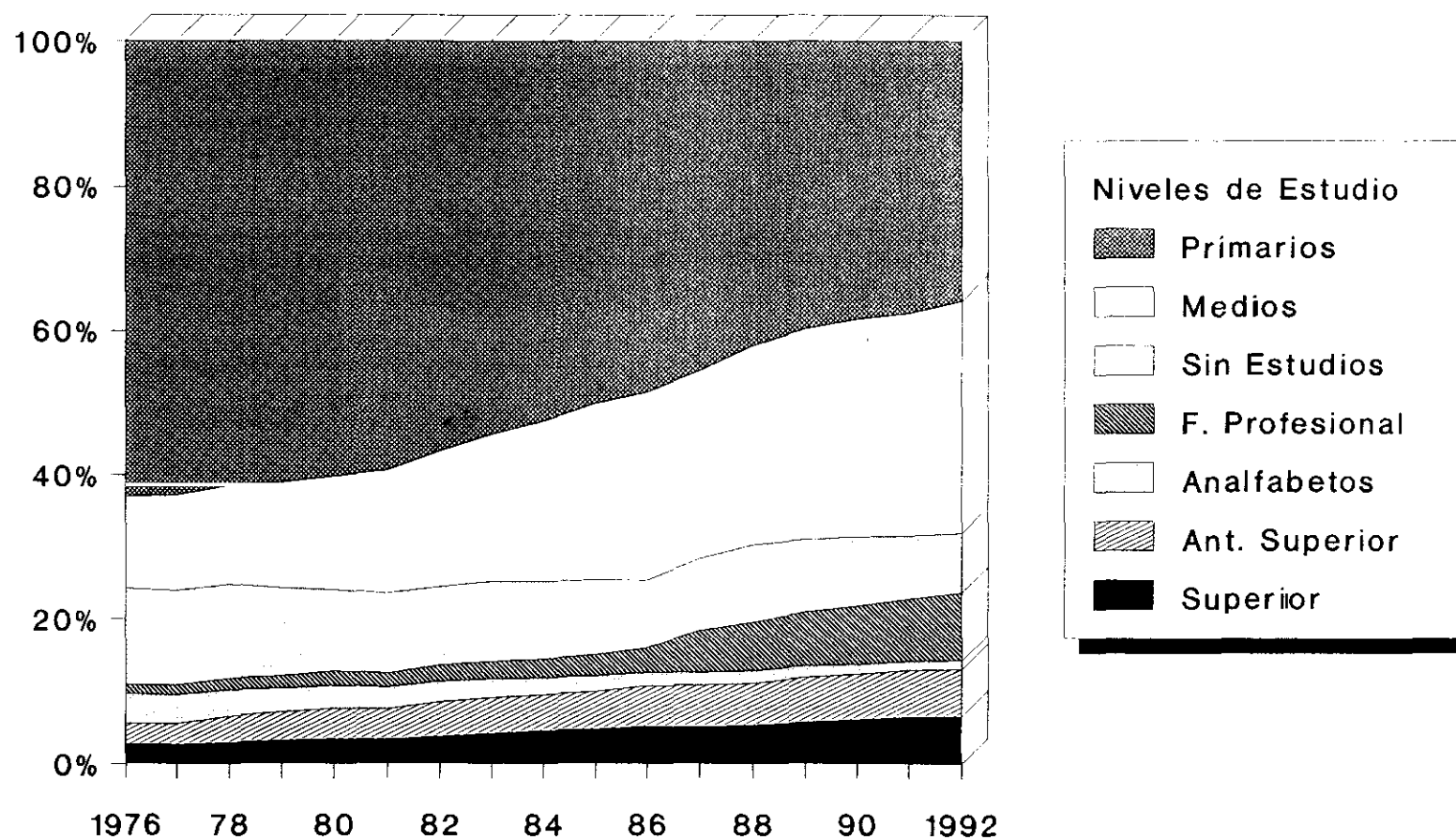
XXXV

ACTIVIDAD DE LA P.A.O. Saldo estructural por sexo, 1992-1976



Fuente: cit.

FORMACION DE LA P.A.O. Evolución, 1976-1992

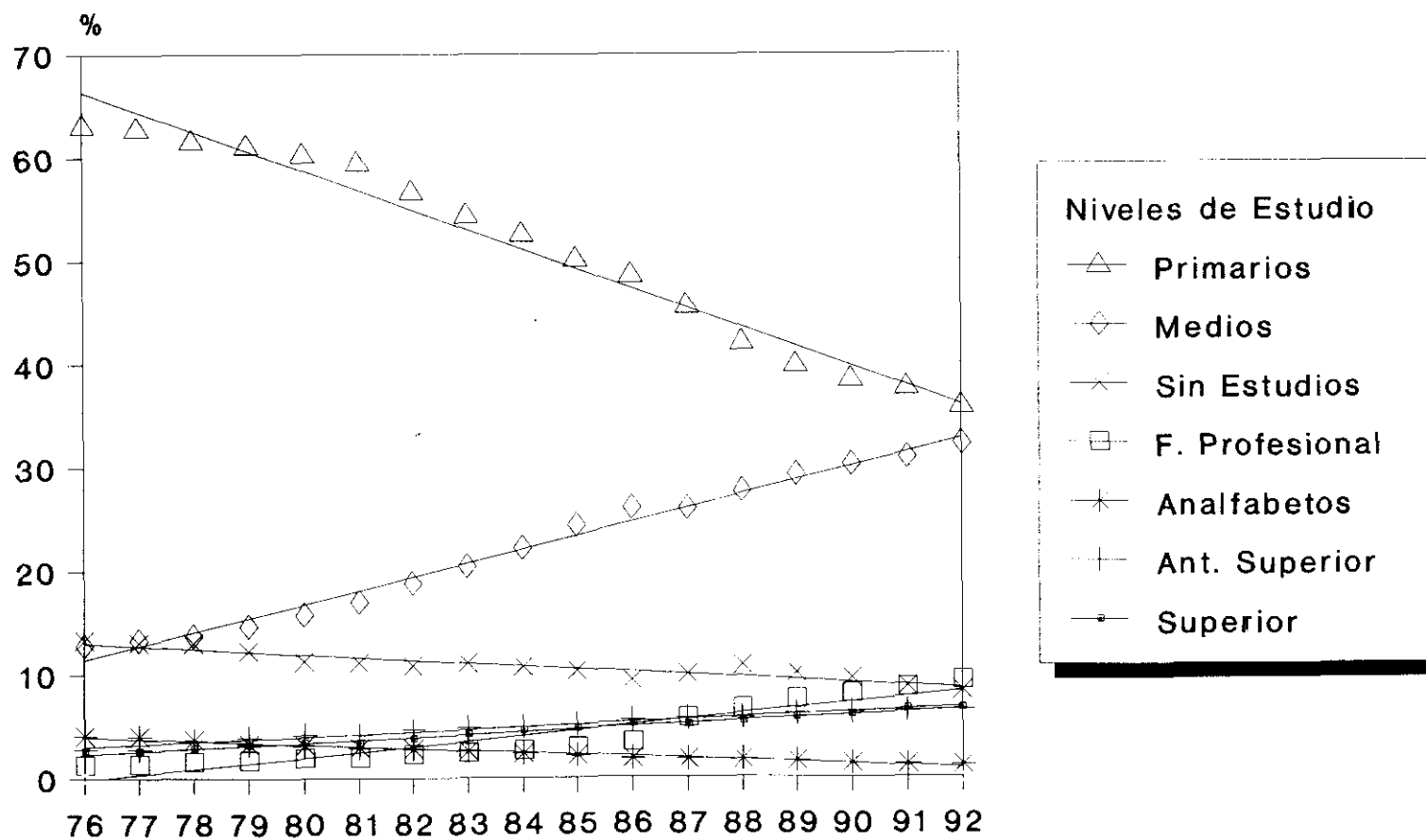


Fuente: cit.

Gráfico 3.1:

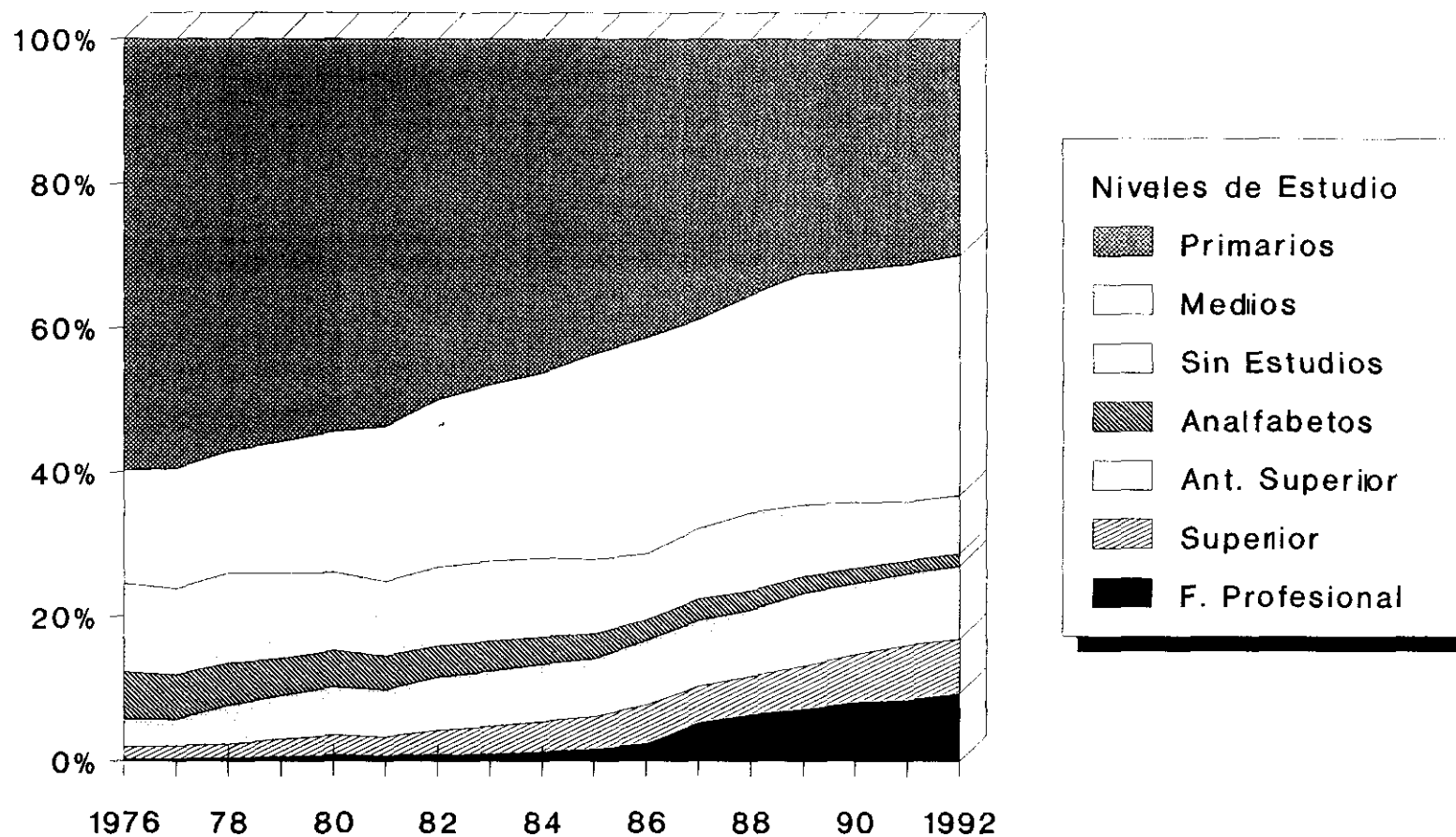
FORMACION DE LA P.A.O.

Tendencia



Fuente: cit.

FORMACION DE LAS OCUPADAS Evolución, 1976-1992

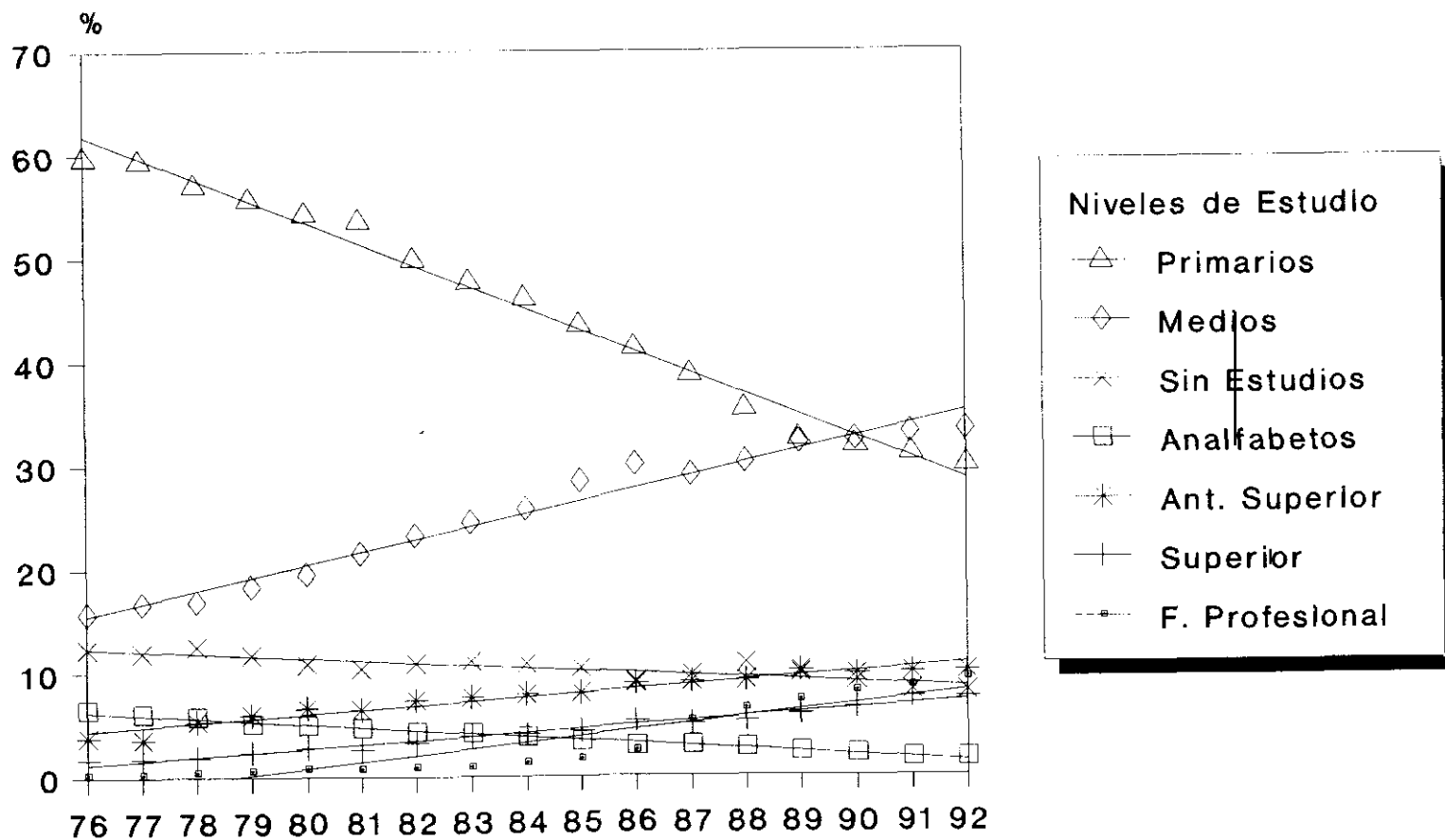


Fuente: cit.

Gráfico 3.2.1:

FORMACION DE LAS OCUPADAS

Tendencia

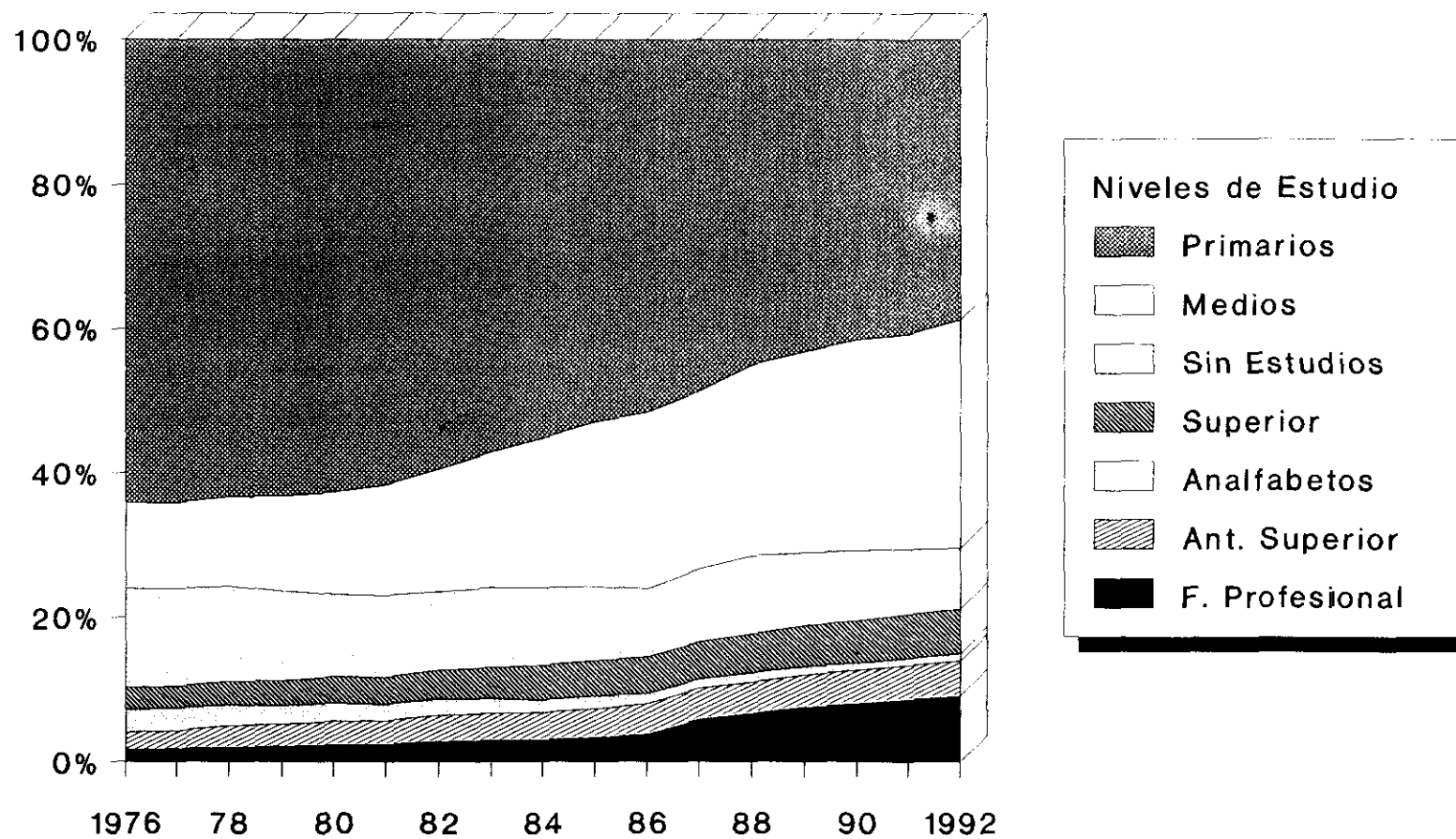


Fuente. cit.

Gráfico 3.3:

FORMACION DE LOS OCUPADOS

Evolución, 1976-1992

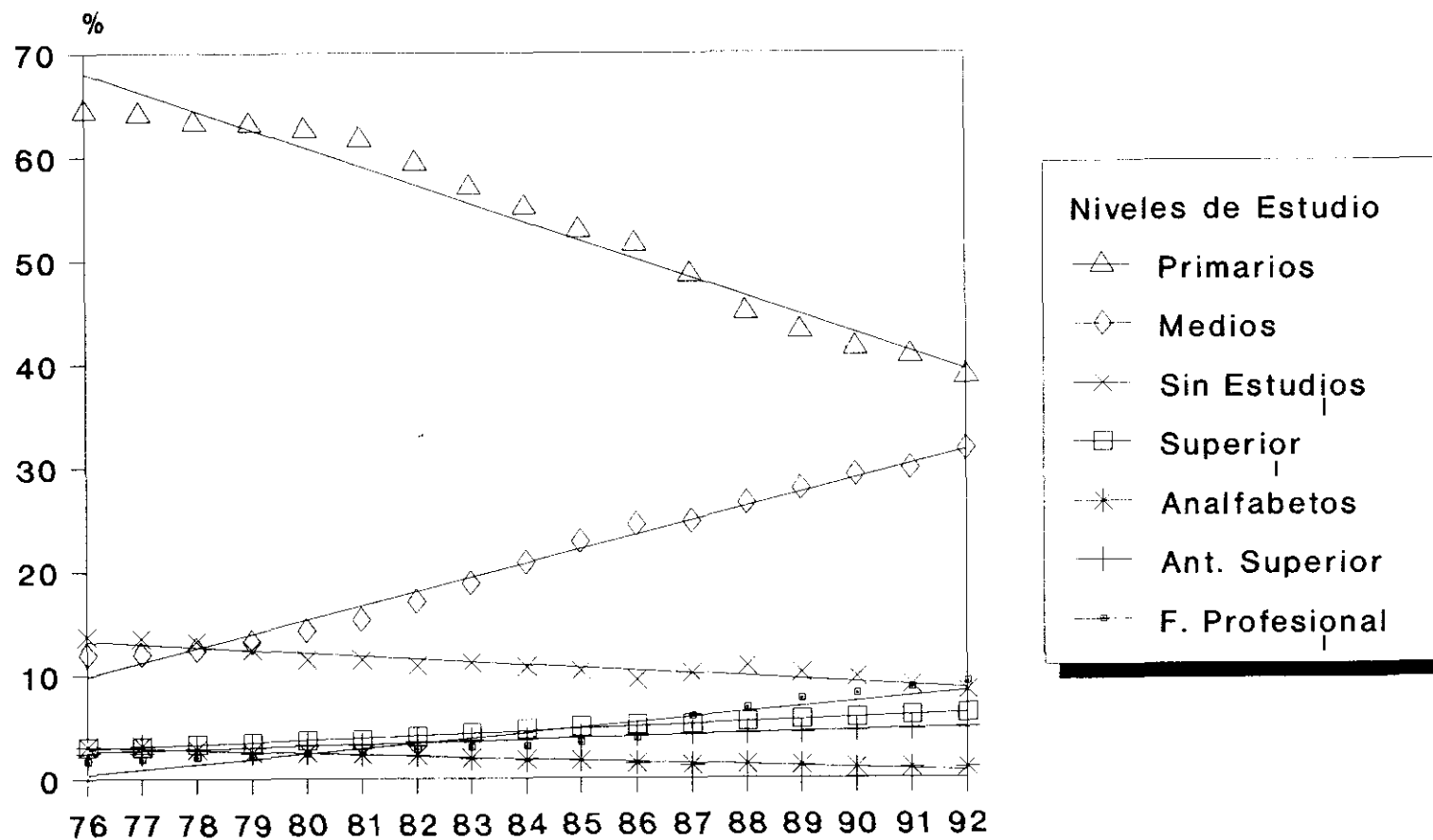


Fuente: cit.

Gráfico 3.3.1:

FORMACION DE LOS OCUPADOS

Tendencia

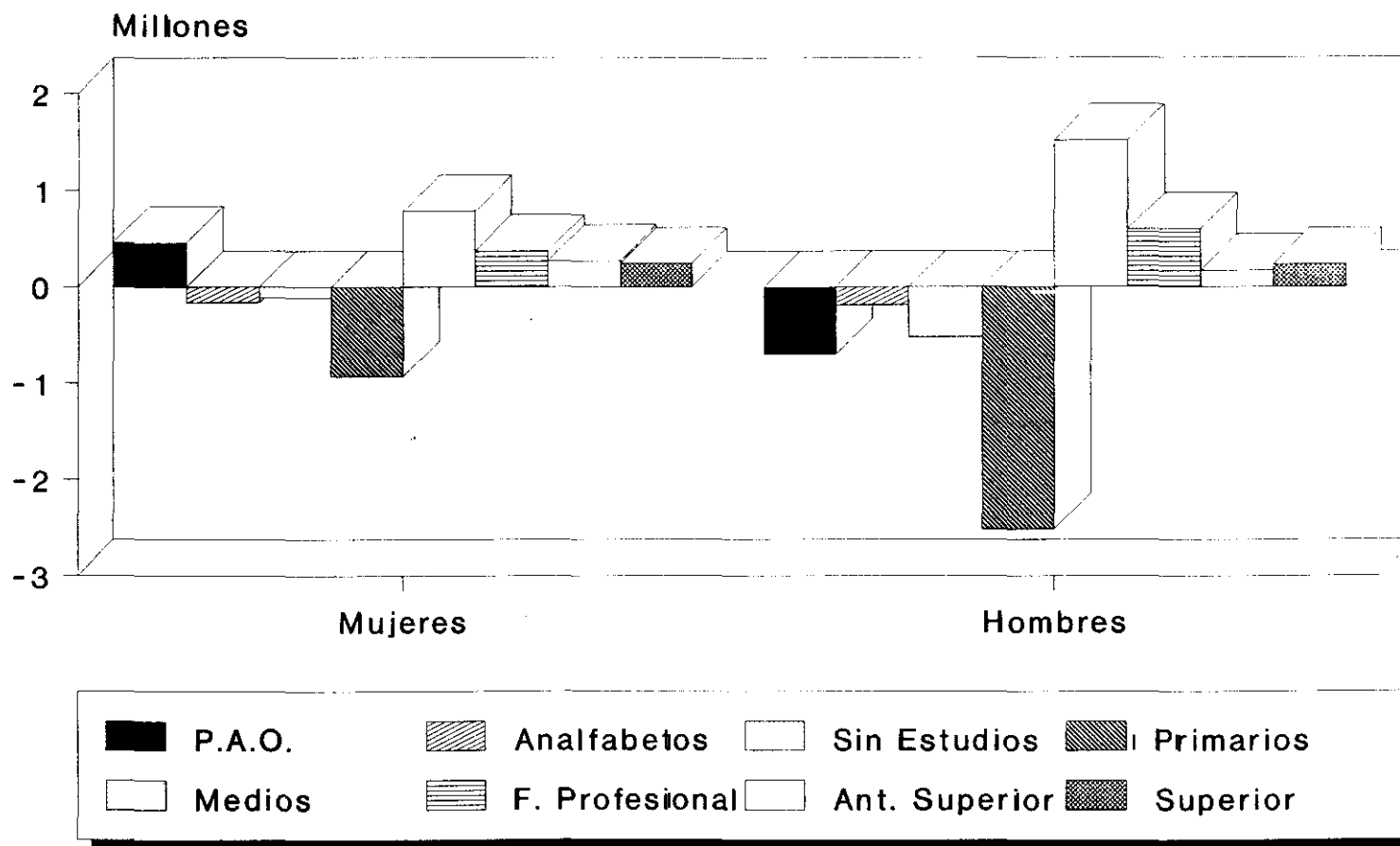


Fuente: cit.

Gráfico 3.4:

FORMACION DE LA P.A.O.

Saldo estructural por sexo, 1992-1976

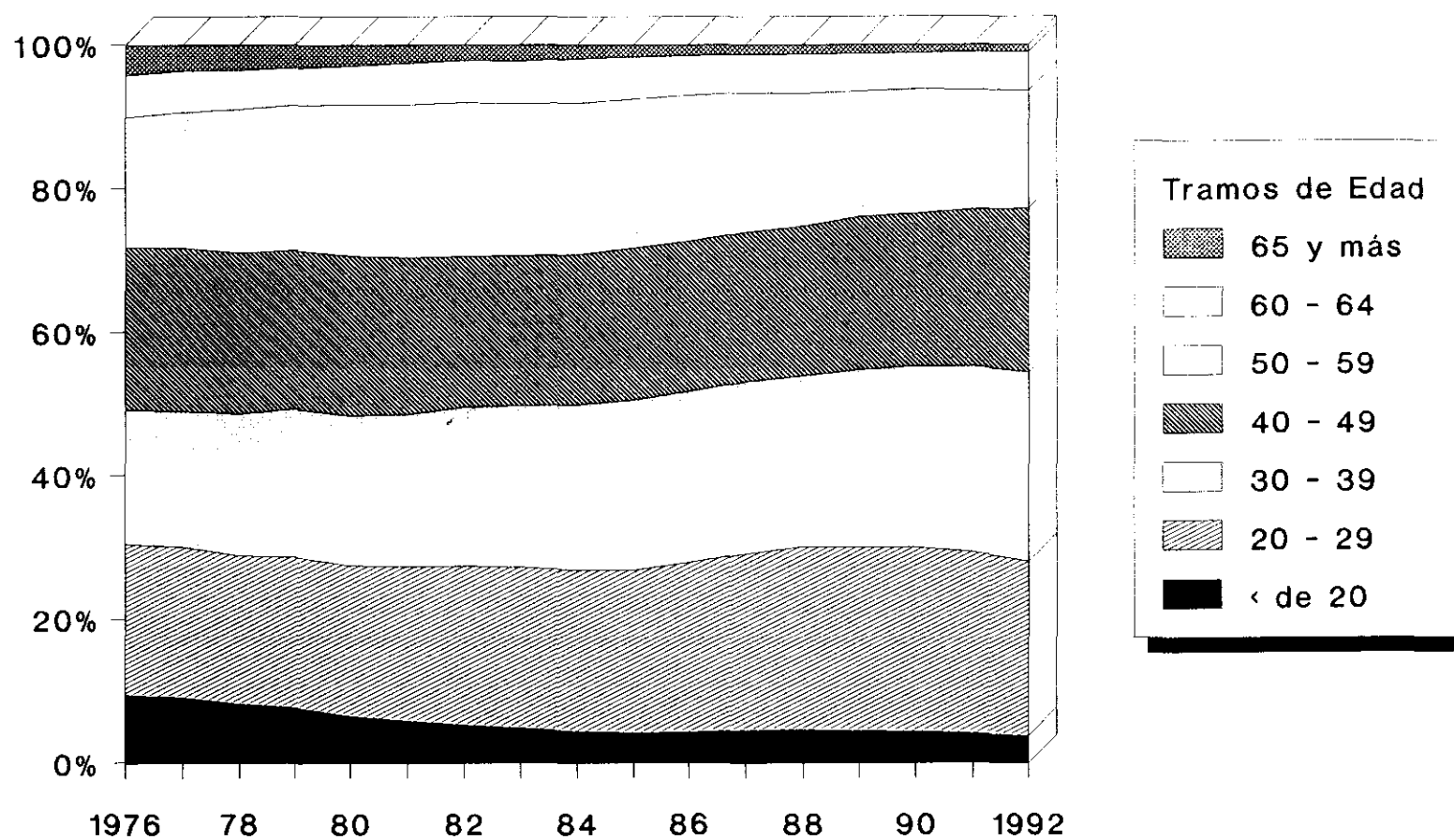


Fuente: cit.

Gráfico 4:

XLIII

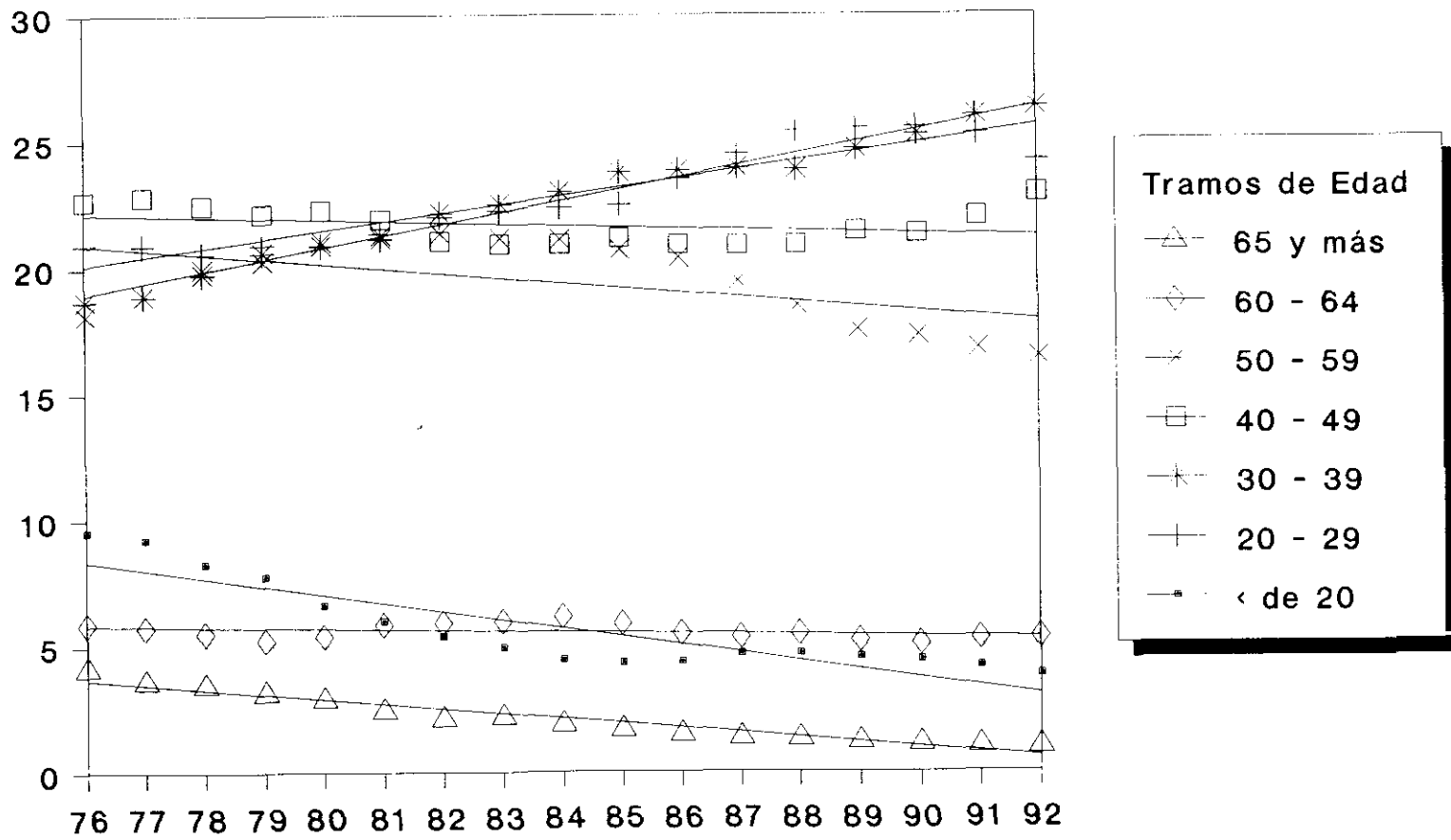
EDAD DE LA P.A.O. Evolución, 1976-1992



Fuente: cit.

Gráfico 4.1:

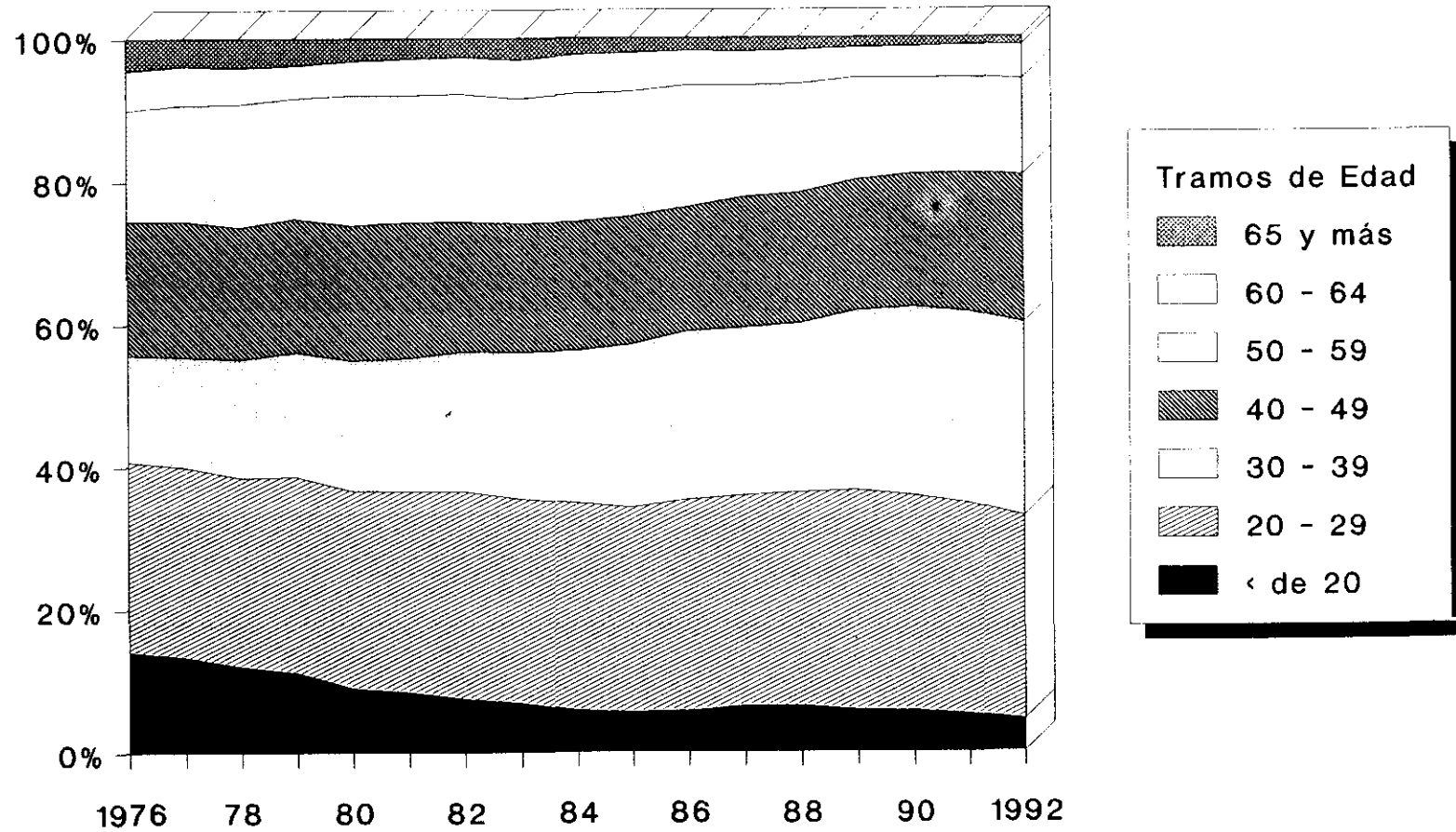
EDAD DE LA P.A.O. Tendencia



Fuente: cit.

Gráfico 4.2:

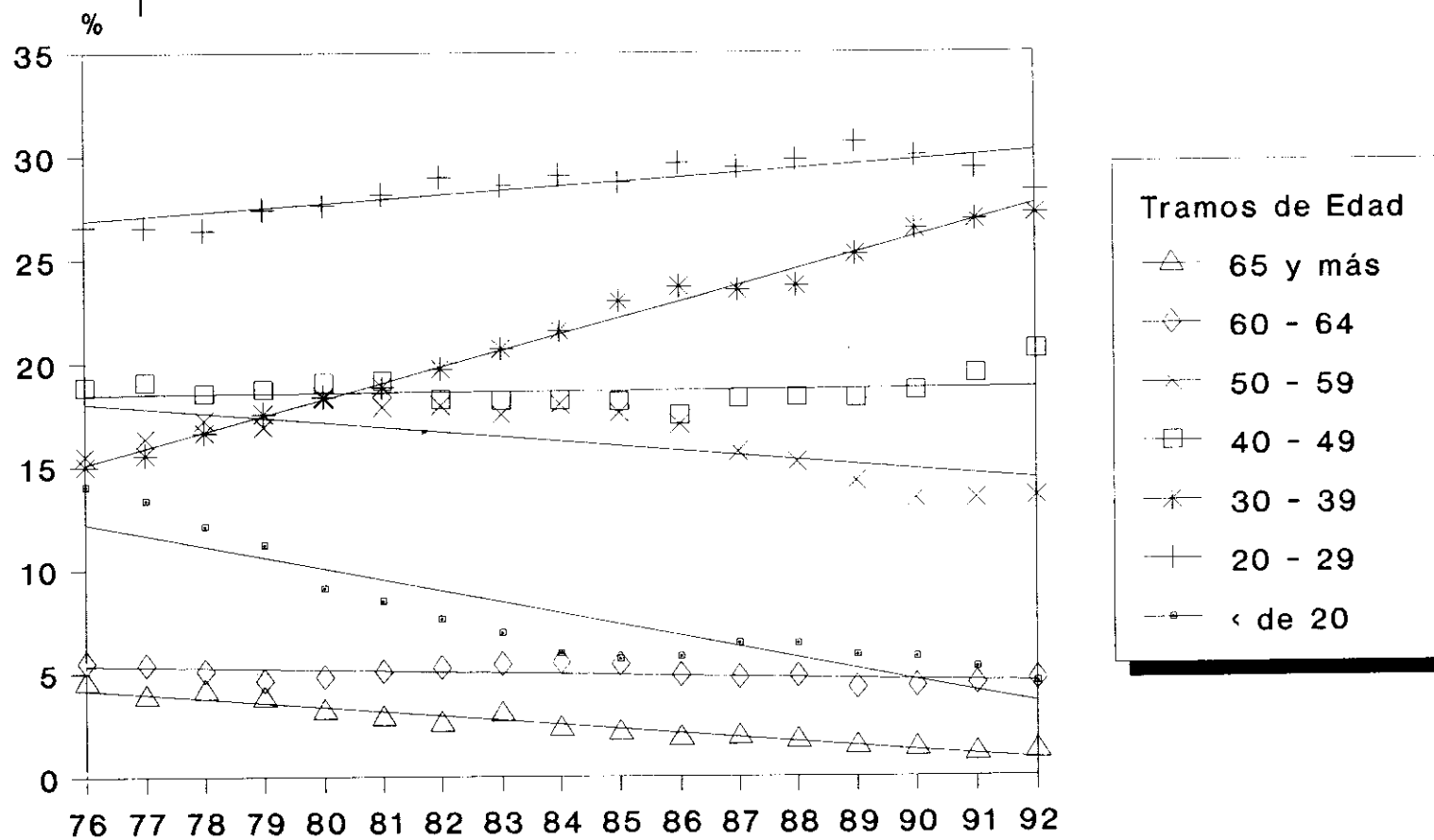
EDAD DE LAS OCUPADAS Evolución, 1976-1992



Fuente: cit.

Gráfico 4.2.1:

EDAD DE LAS OCUPADAS Tendencia

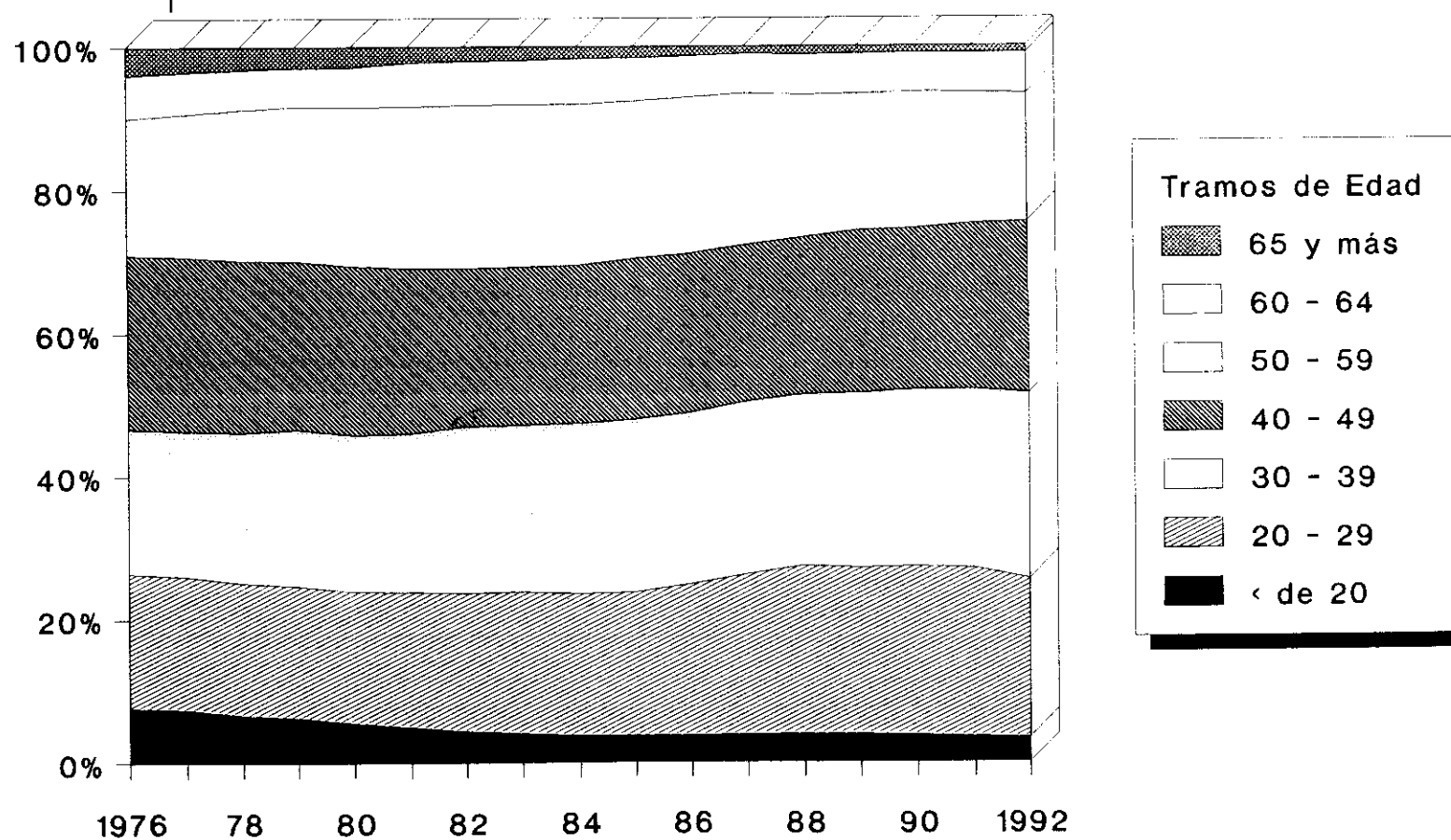


Fuente: cit.

Gráfico 4.3:

EDAD DE LOS OCUPADOS

Evolución, 1976-1992

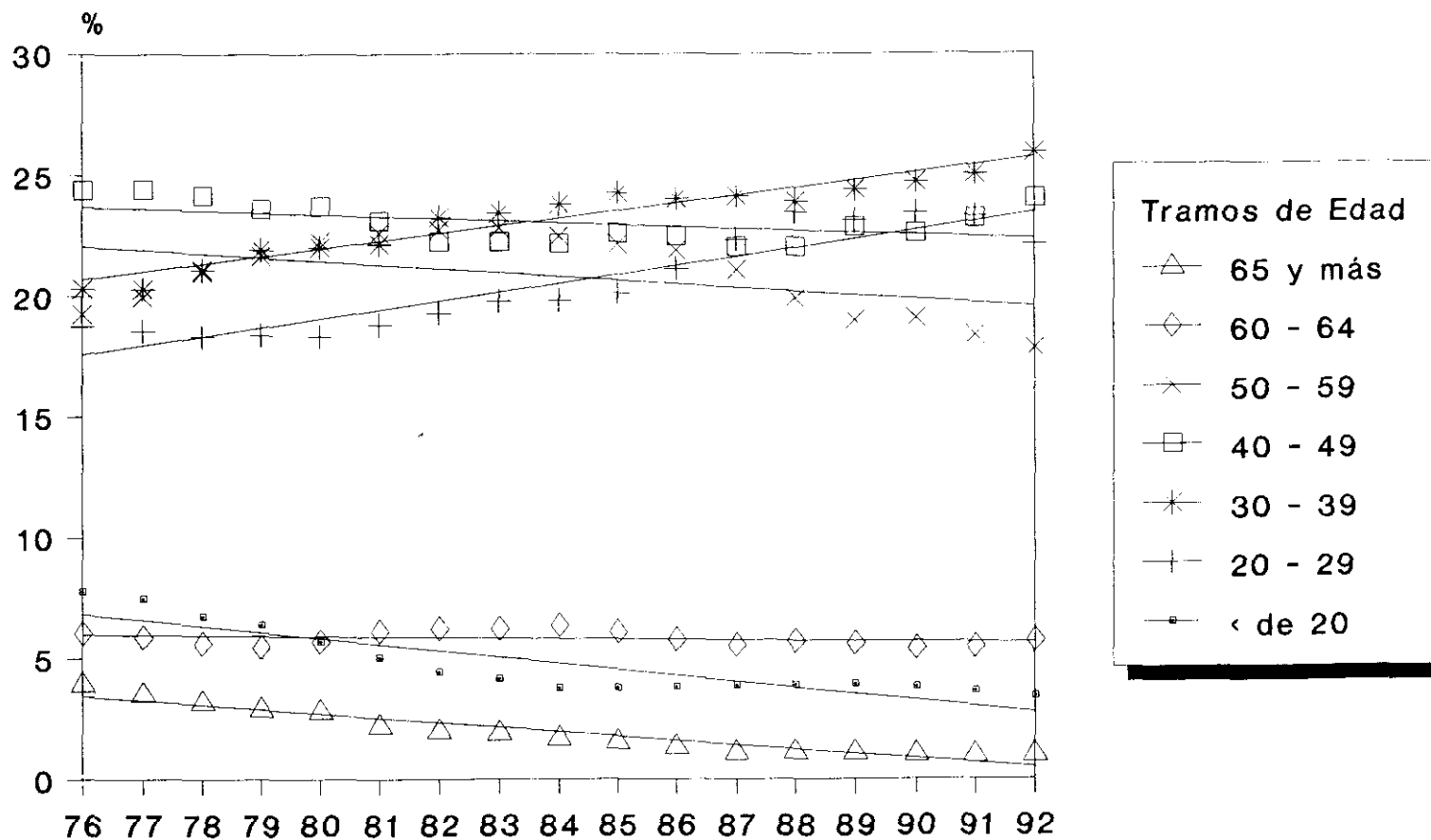


Fuente: cit.

Gráfico 4.3.1:

EDAD DE LOS OCUPADOS

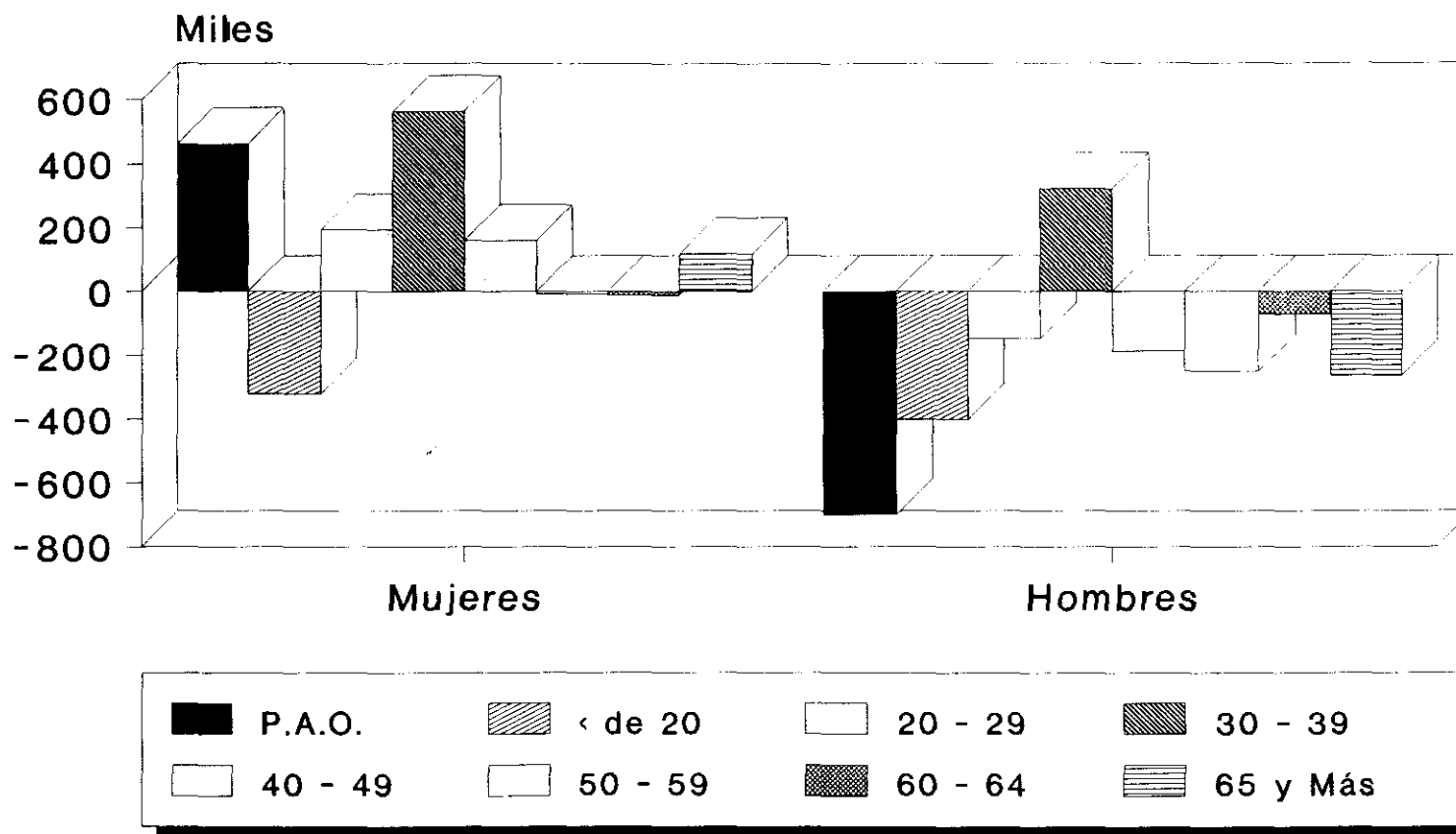
Tendencia



Fuente: cit.

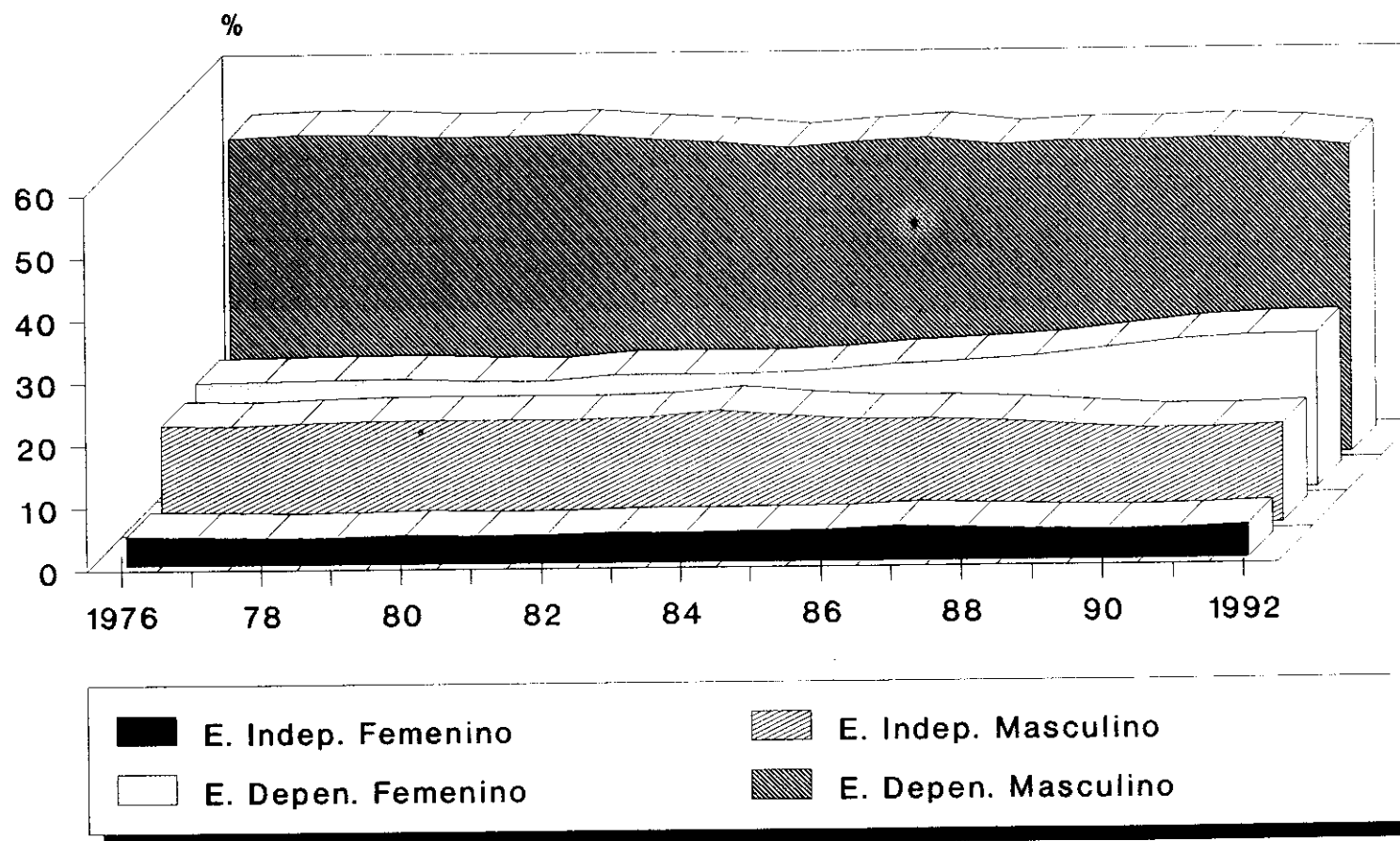
Gráfico 4.4:

EDAD DE LA P.A.O. Saldo estructural por sexo, 1992-1976



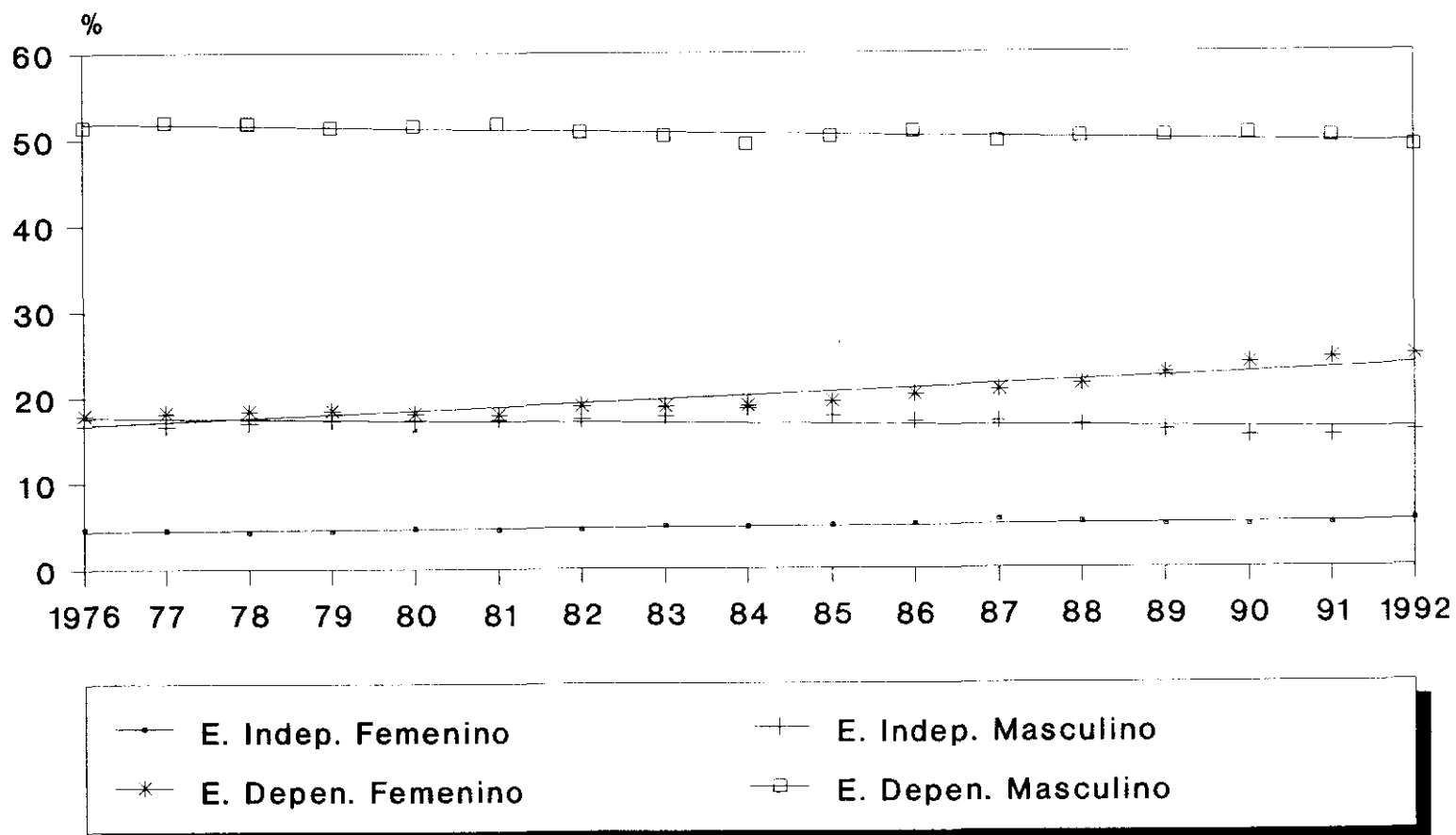
Fuente: cit.

Gráfico 6:
EMPLEO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE
Evolución, 1976-1992



Fuente: cit

Gráfico 6.1:
EMPLEO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE
Tendencias

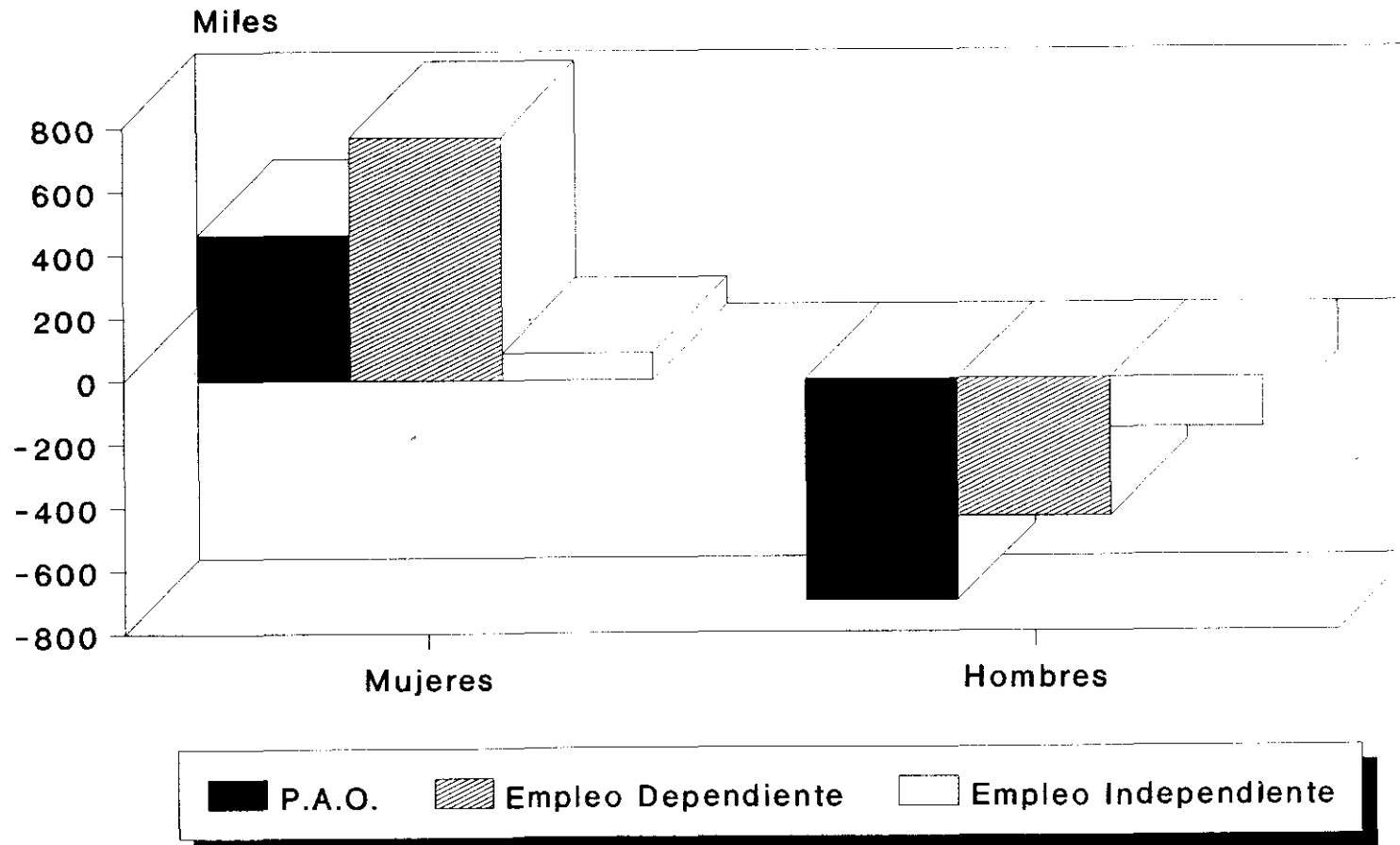


Fuente: cit.

Gráfico 6.2:

EMPLEO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

Saldo estructural por sexo, 1992-1976

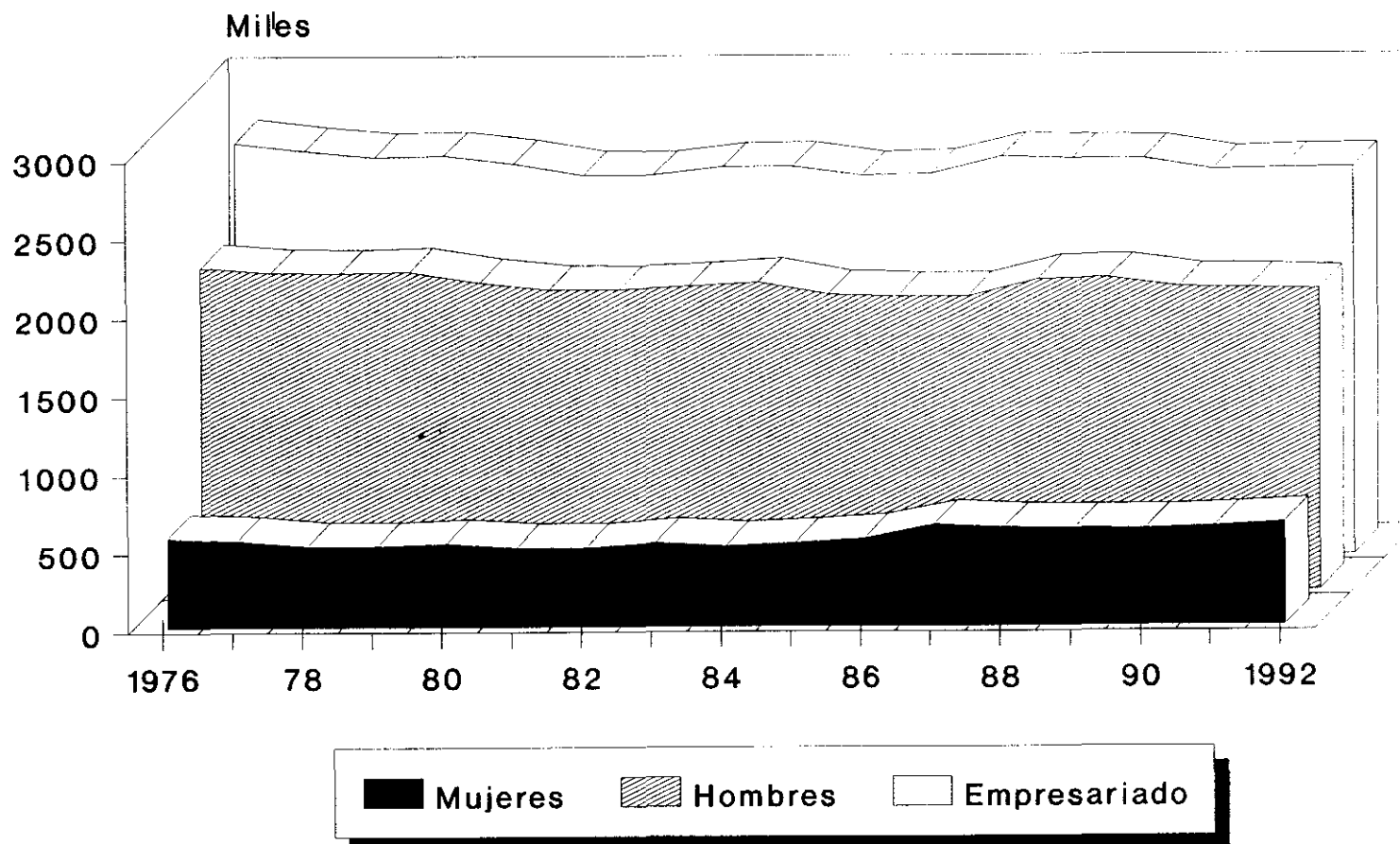


Fuente: cit.

Gráfico 7:

EL EMPRESARIADO EN ESPAÑA

Mujeres y Hombres

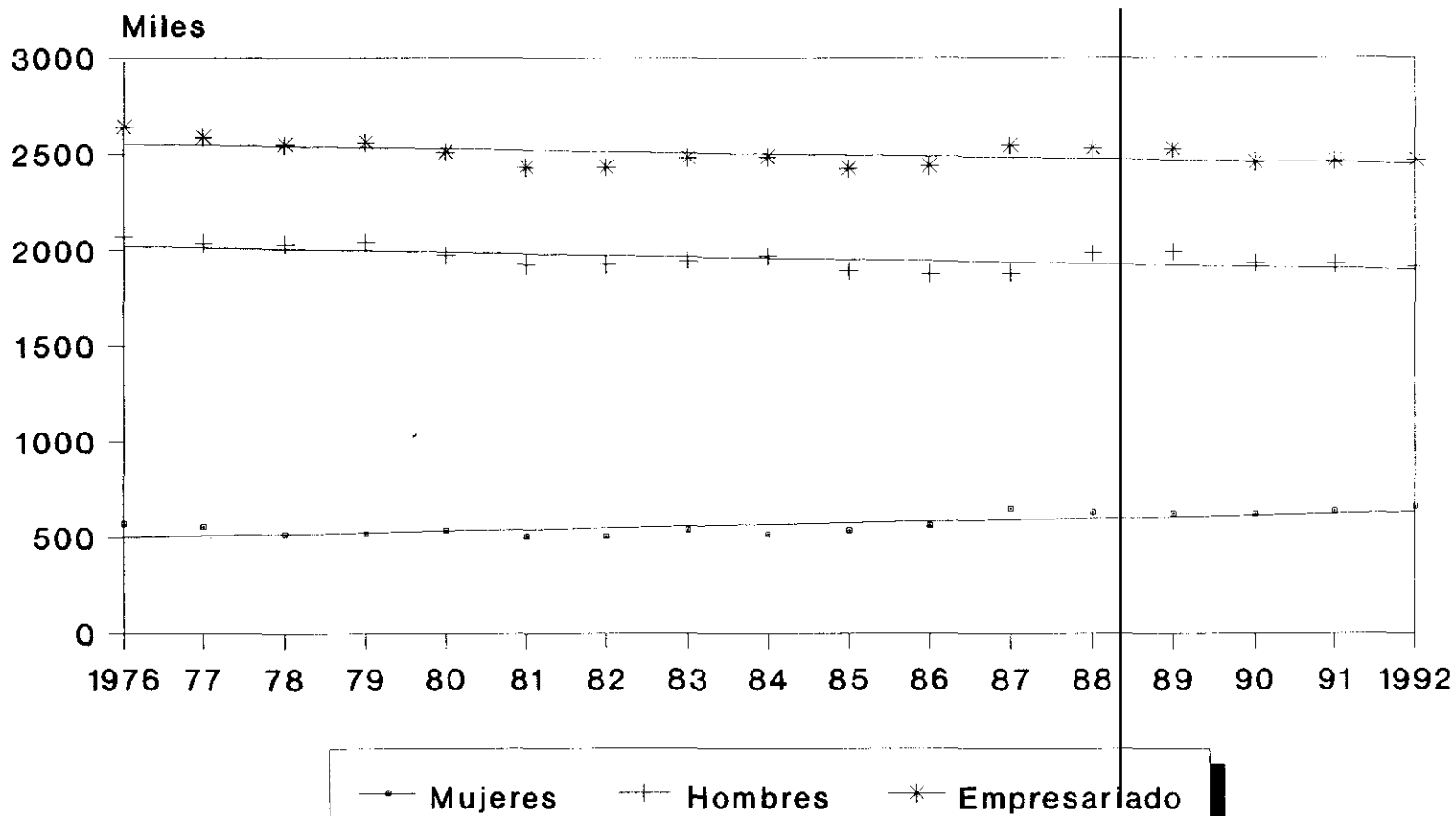


Fuente: cit.

Gráfico 7.1:

EL EMPRESARIADO EN ESPAÑA

Tendencia

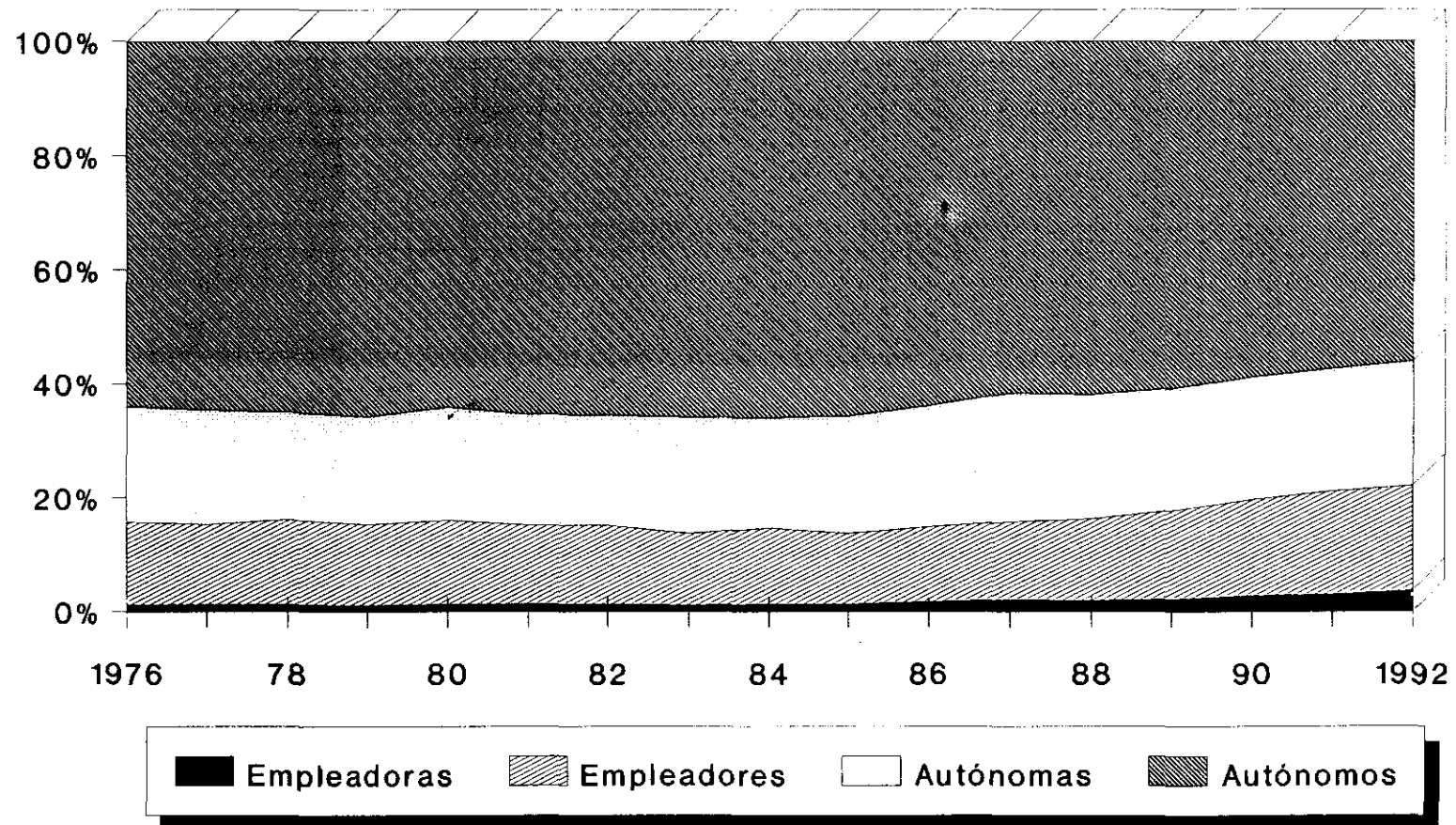


Fuente: cit.

Gráfico 7.2:

EMPLEADORES Y AUTONOMOS

Evolución, 1976-1992

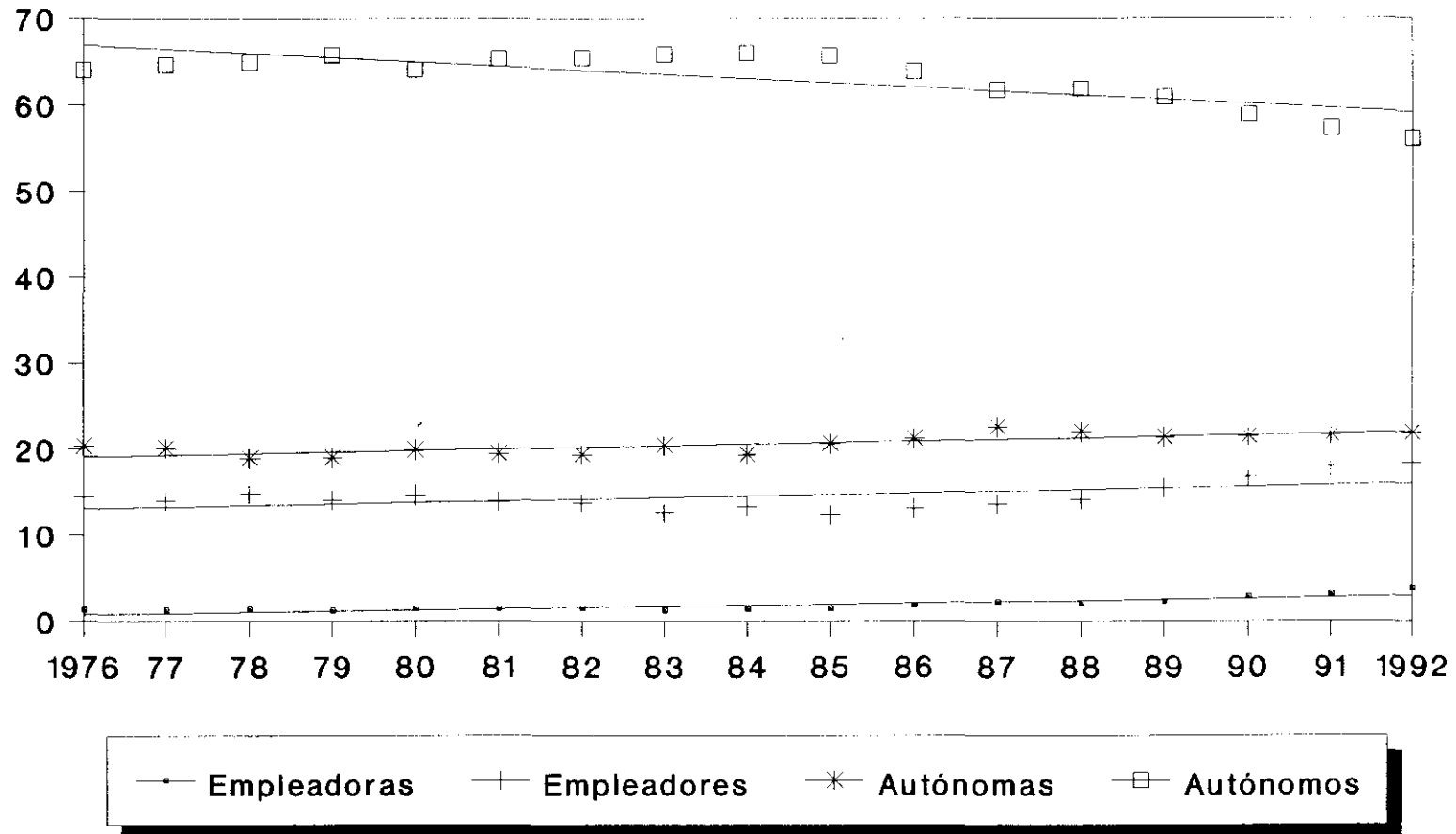


Fuente: cit.

Gráfico 7.2.1:

EMPLEADORES Y AUTONOMOS

Tendencias

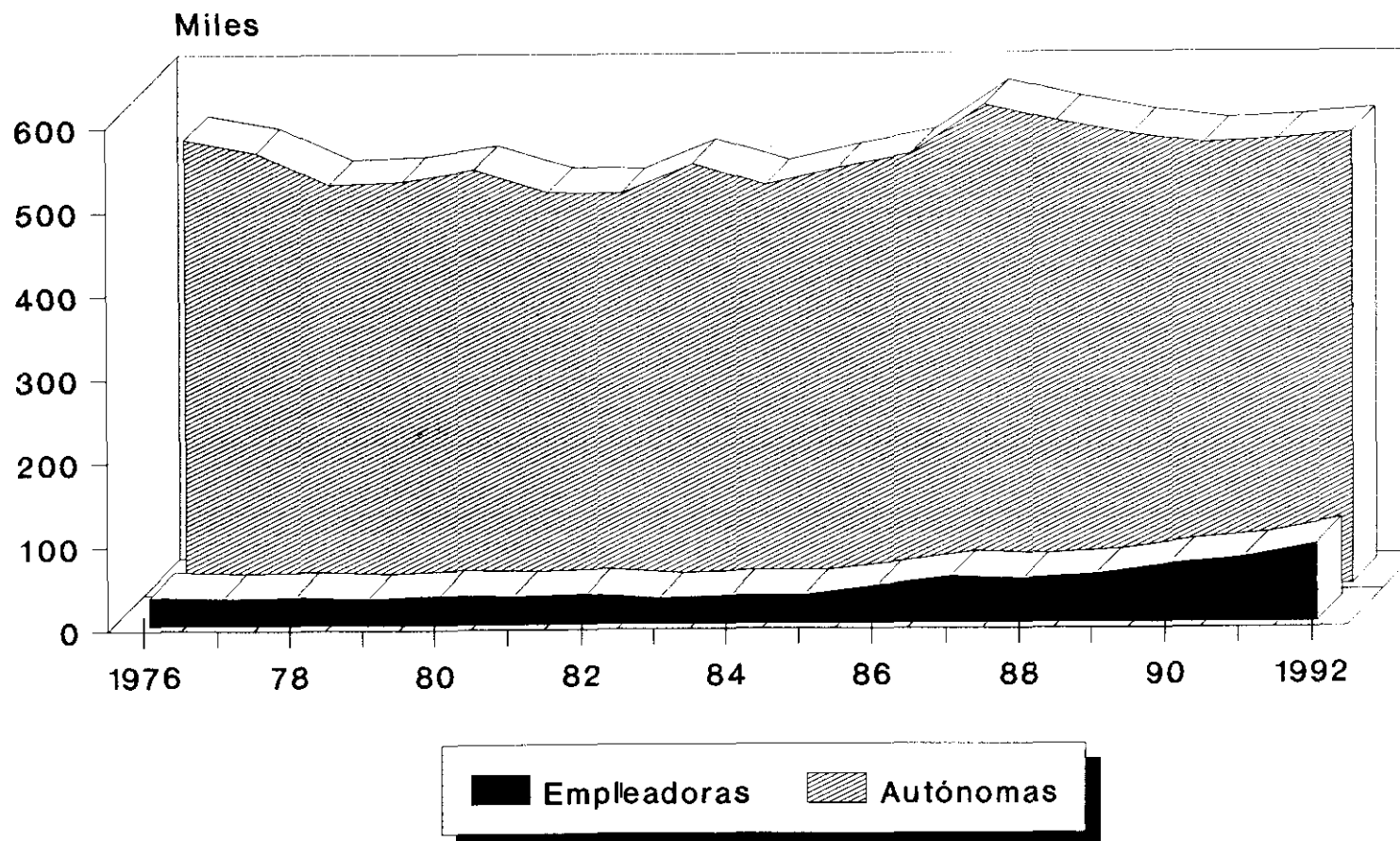


Fuente: cit.

Gráfico 7.3:

EMPRESARIADO FEMENINO

Evolución Ascendente

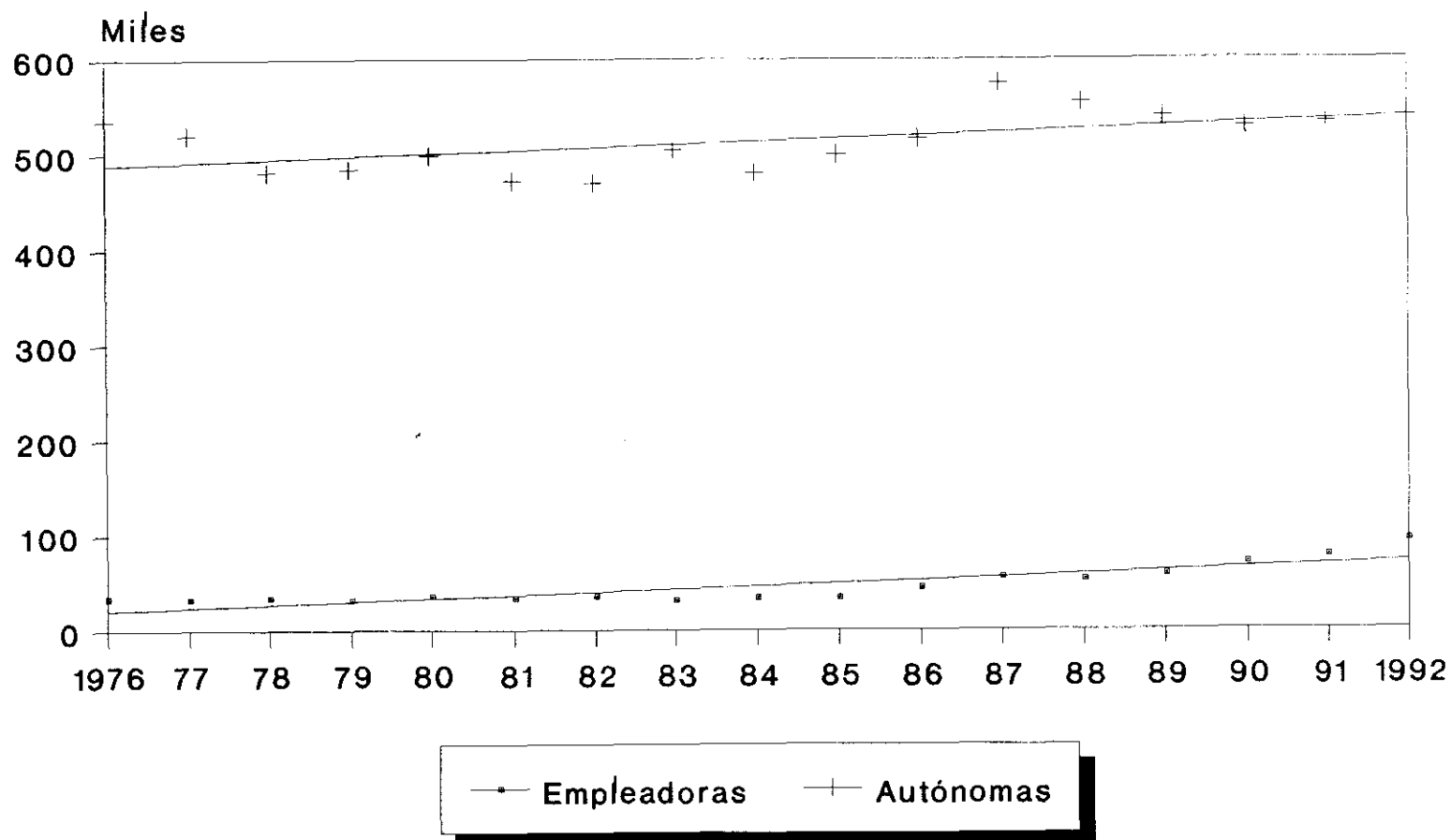


Fuente: cit.

Gráfico 7.3.1:

EMPRESARIADO FEMENINO

Tendencia Creciente

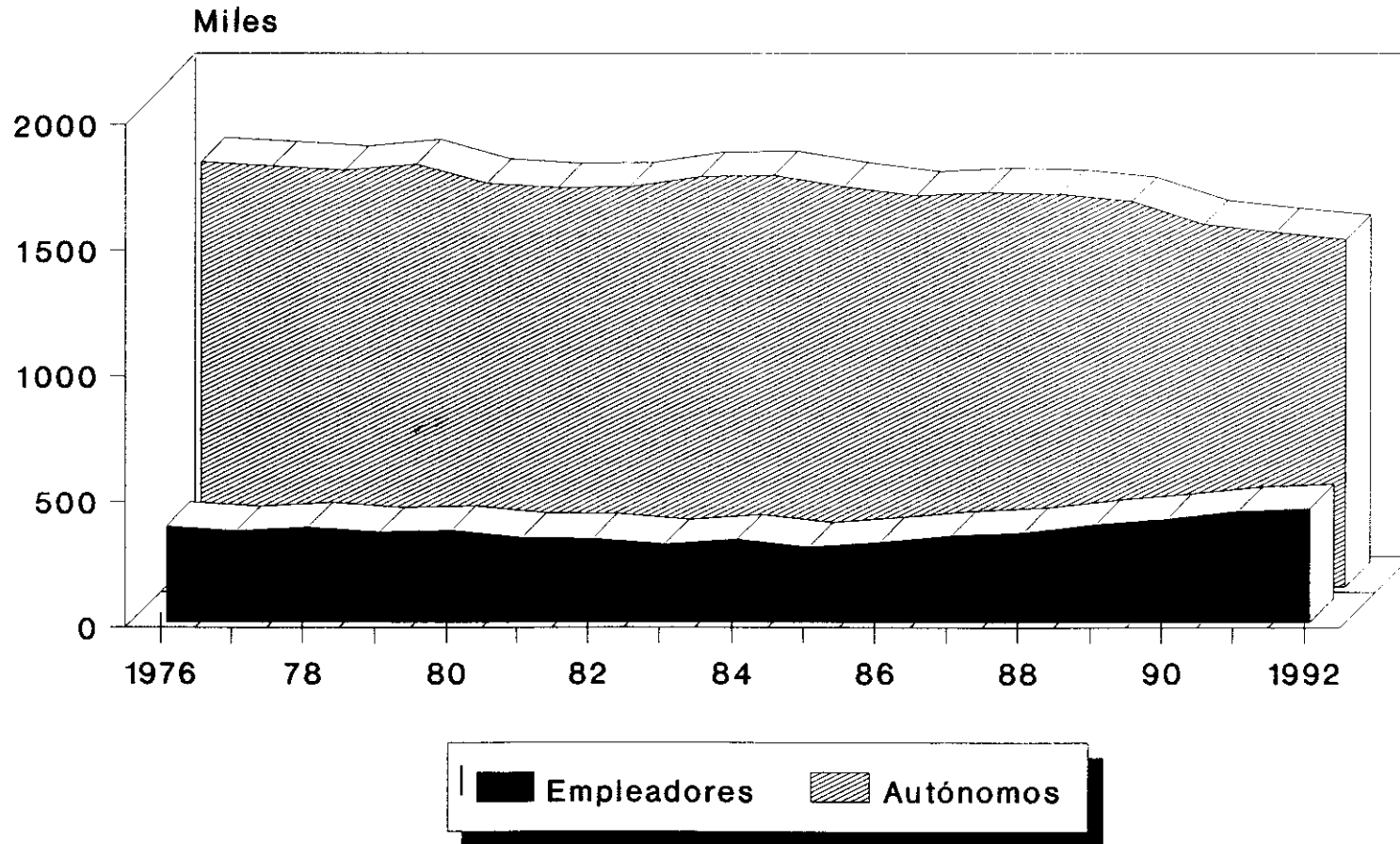


Fuente: cit.

Gráfico 7.4:

EMPRESARIADO MASCULINO

Evolución Crítica

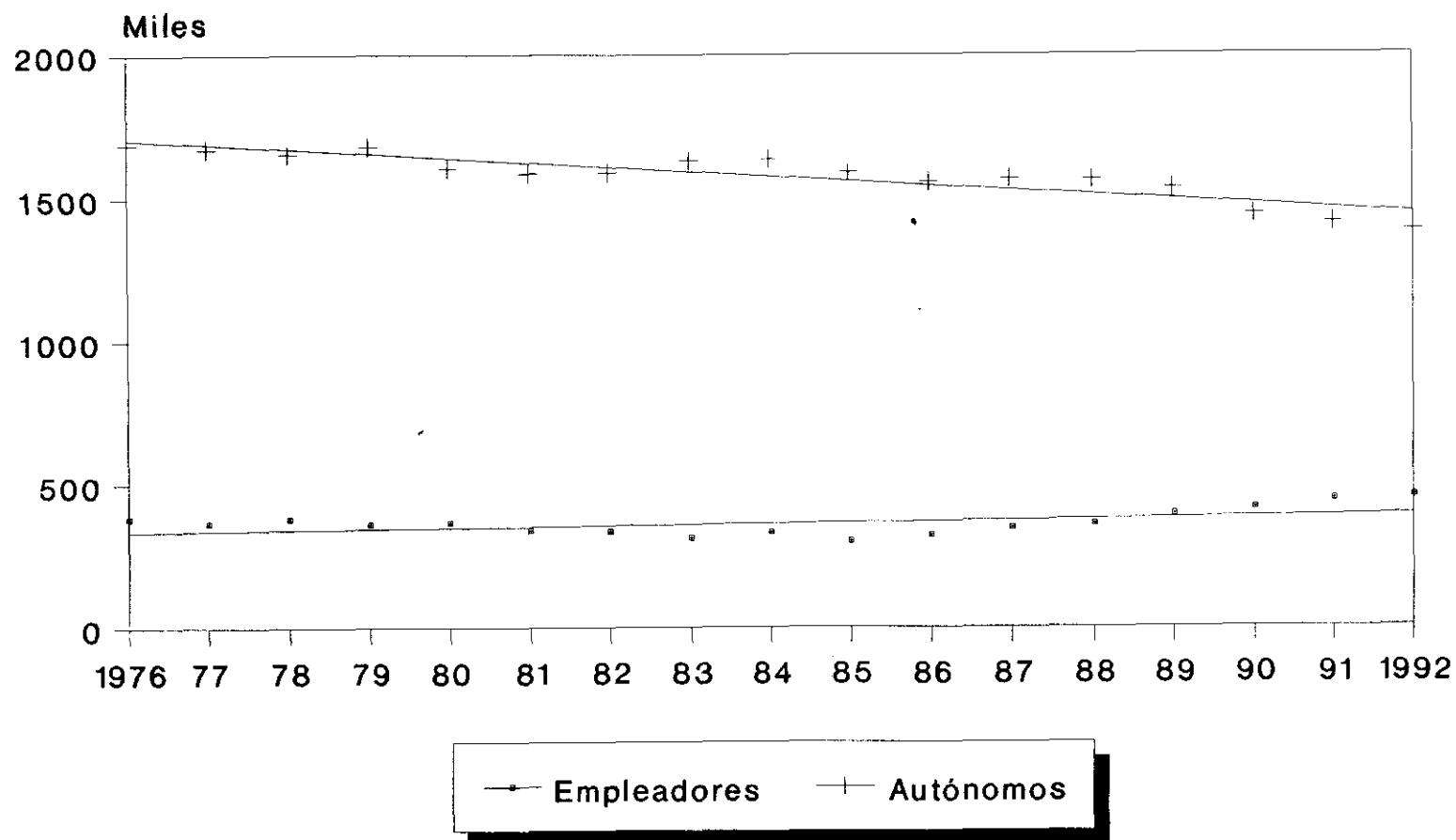


Fuente: cit.

Gráfico 7.4.1:

EMPRESARIADO MASCULINO

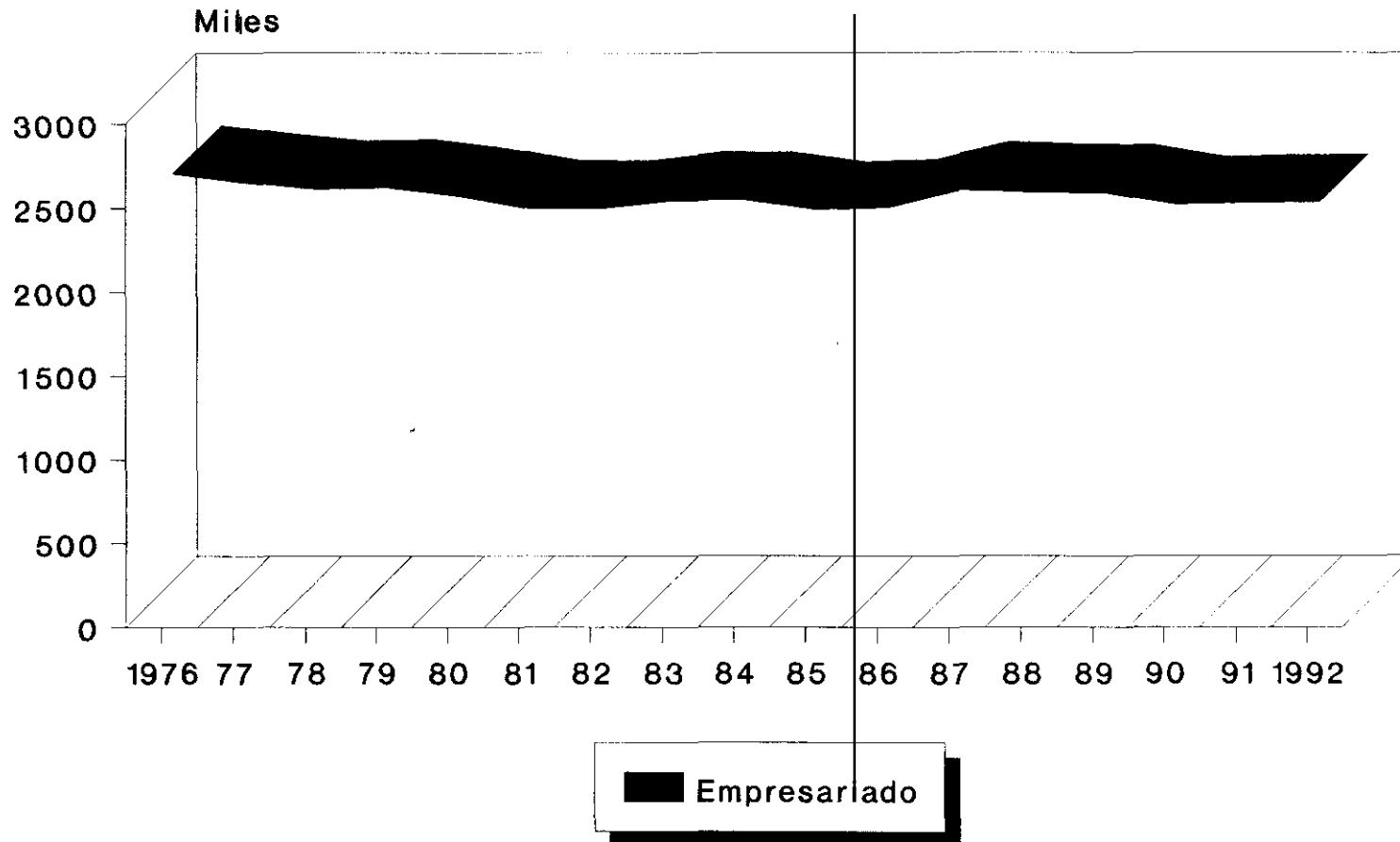
Tendencia Crítica



Fuente: cit.

Gráfico 7.5:

EMPRESARIADO Sostenimiento Depresivo

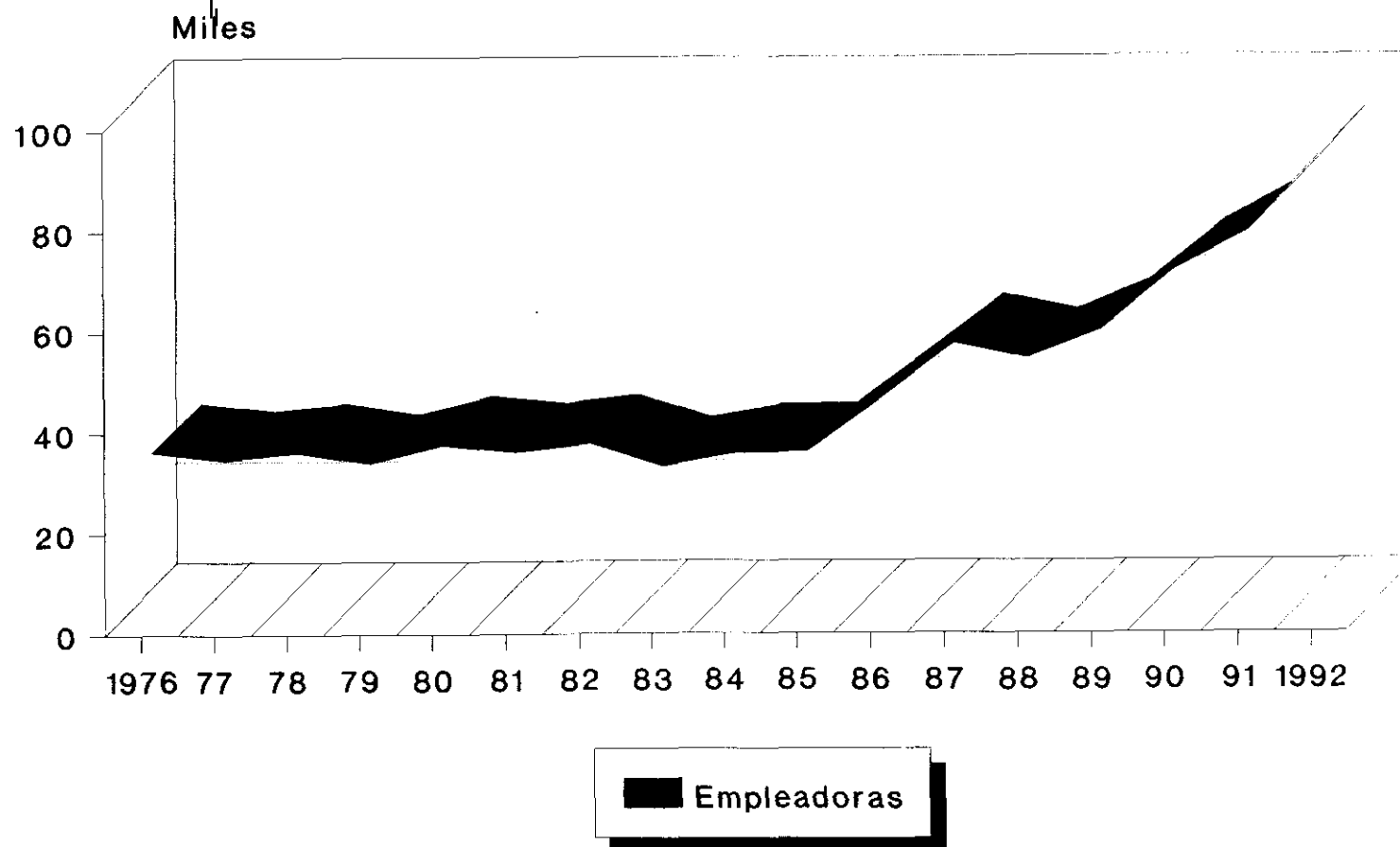


Fuente: cit.

Gráfico 7.6:

EMPLEADORAS

Fuerte Crecimiento



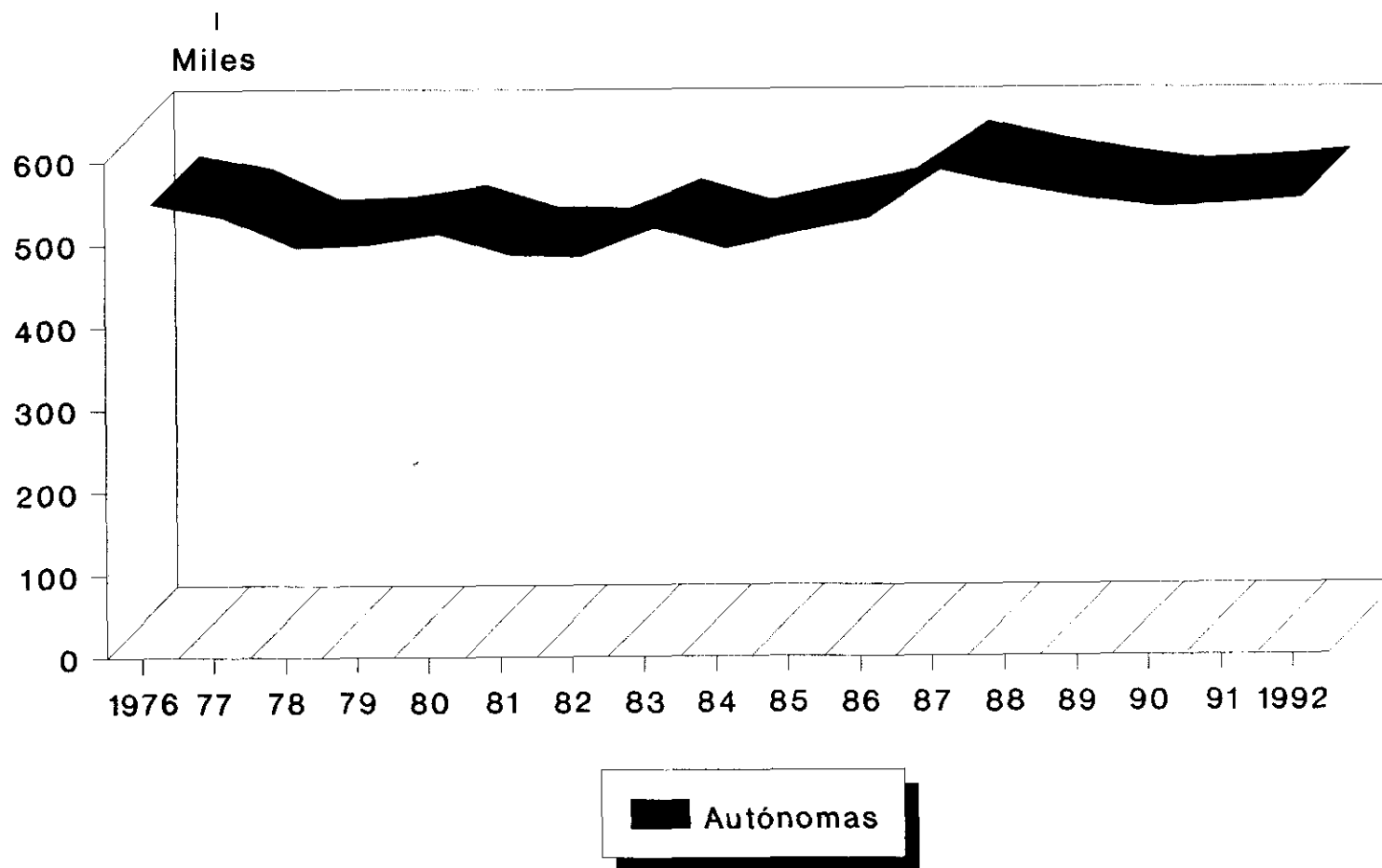
Fuente: cit.

Gráfico 7.7:

LXIII

AUTONOMAS

Evolución Sostenida

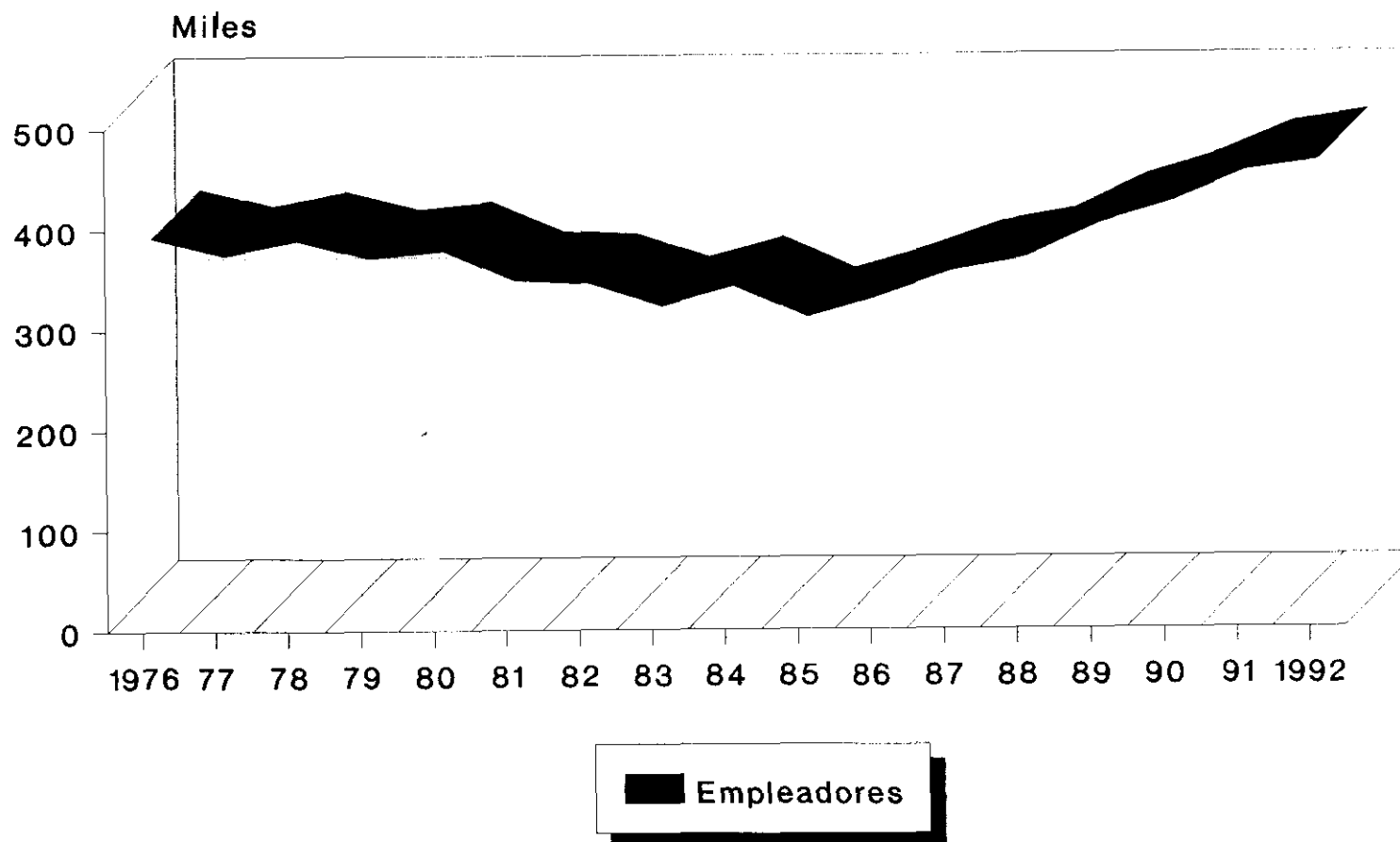


Fuente: cit.

Gráfico 7.8:

EMPLEADORES

Evolución Crítica

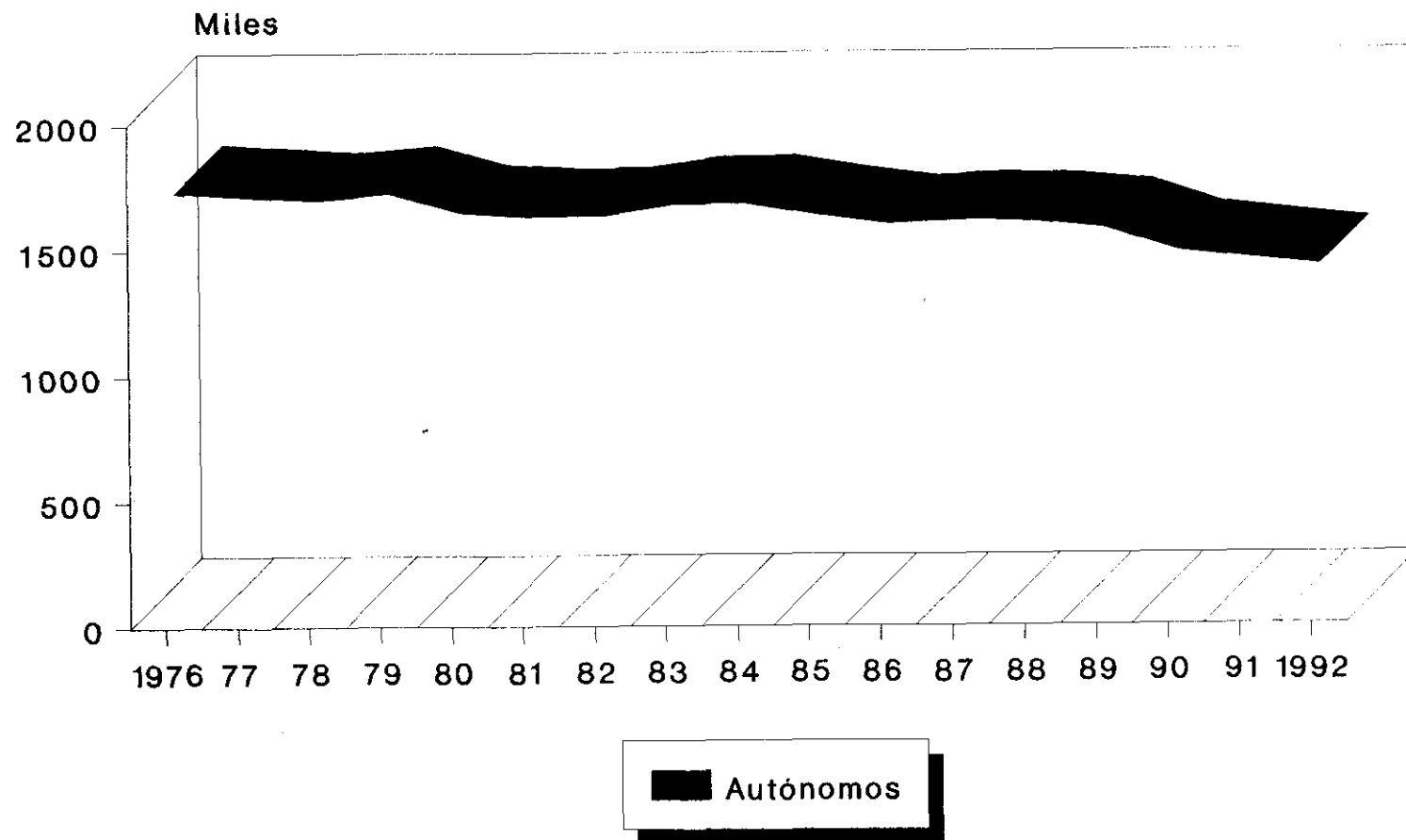


Fuente: cit.

Gráfico 7.9:

LV

AUTONOMOS Evolución Recesiva

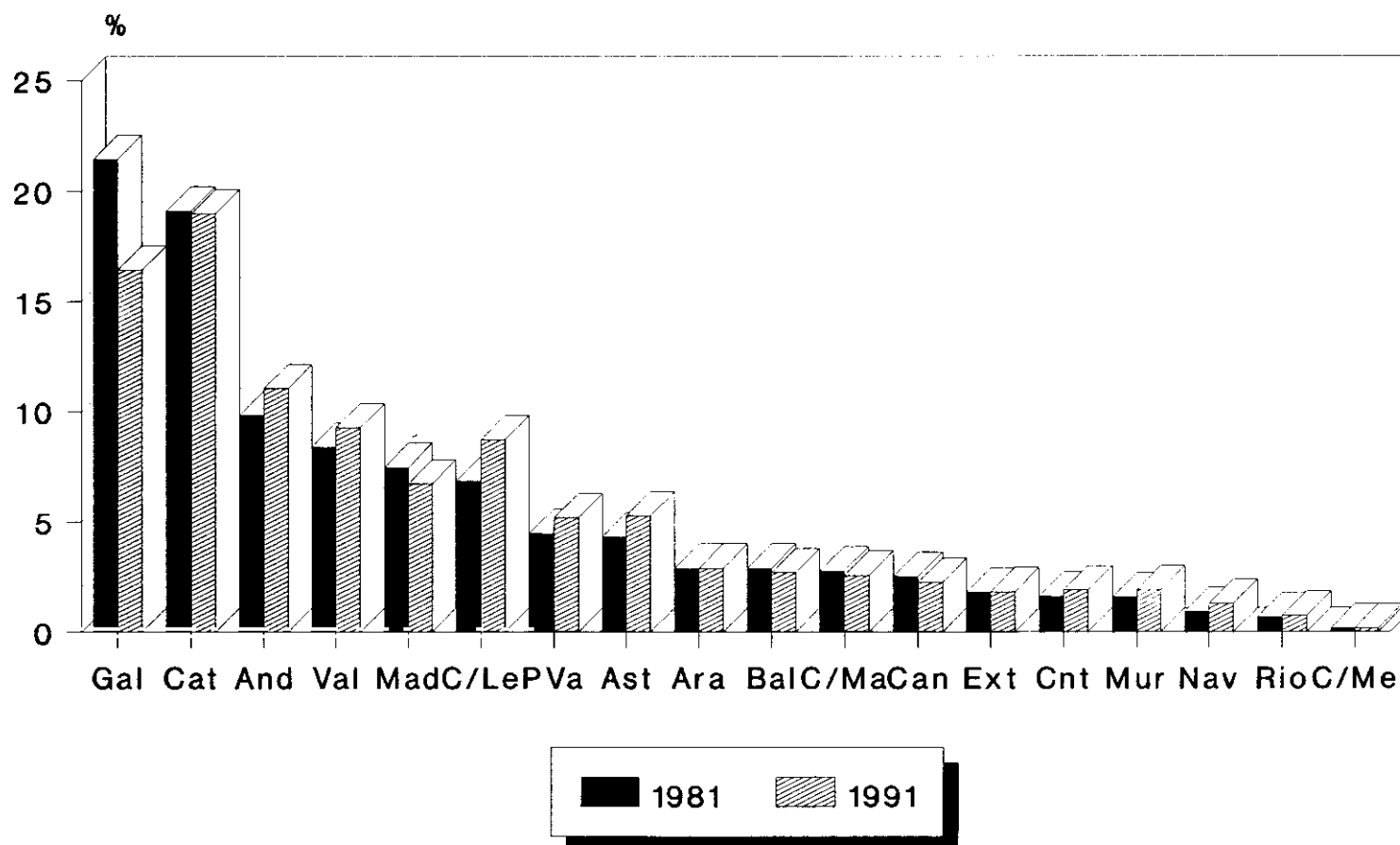


Fuente: cit.

Gráfico 7.10:

EMPRESARIADO FEMENINO POR CC. AA.

(Ordenado según participación en 1981)

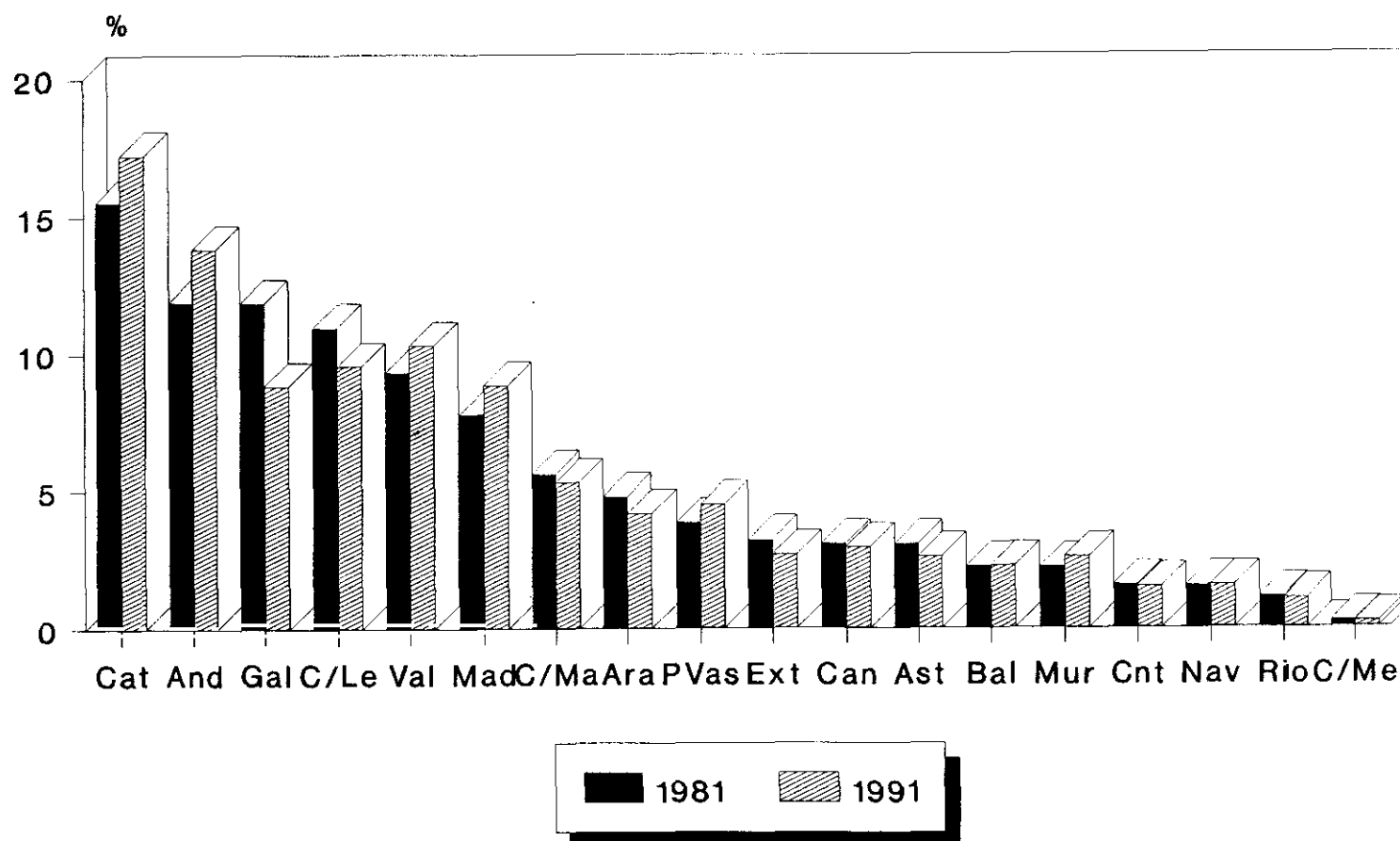


Fuente: INE: Censos de 1981 y 1991.

Gráfico 7.10.1:

EMPRESARIADO MASCULINO POR CC. AA

(Ordenado según participación en 1981)

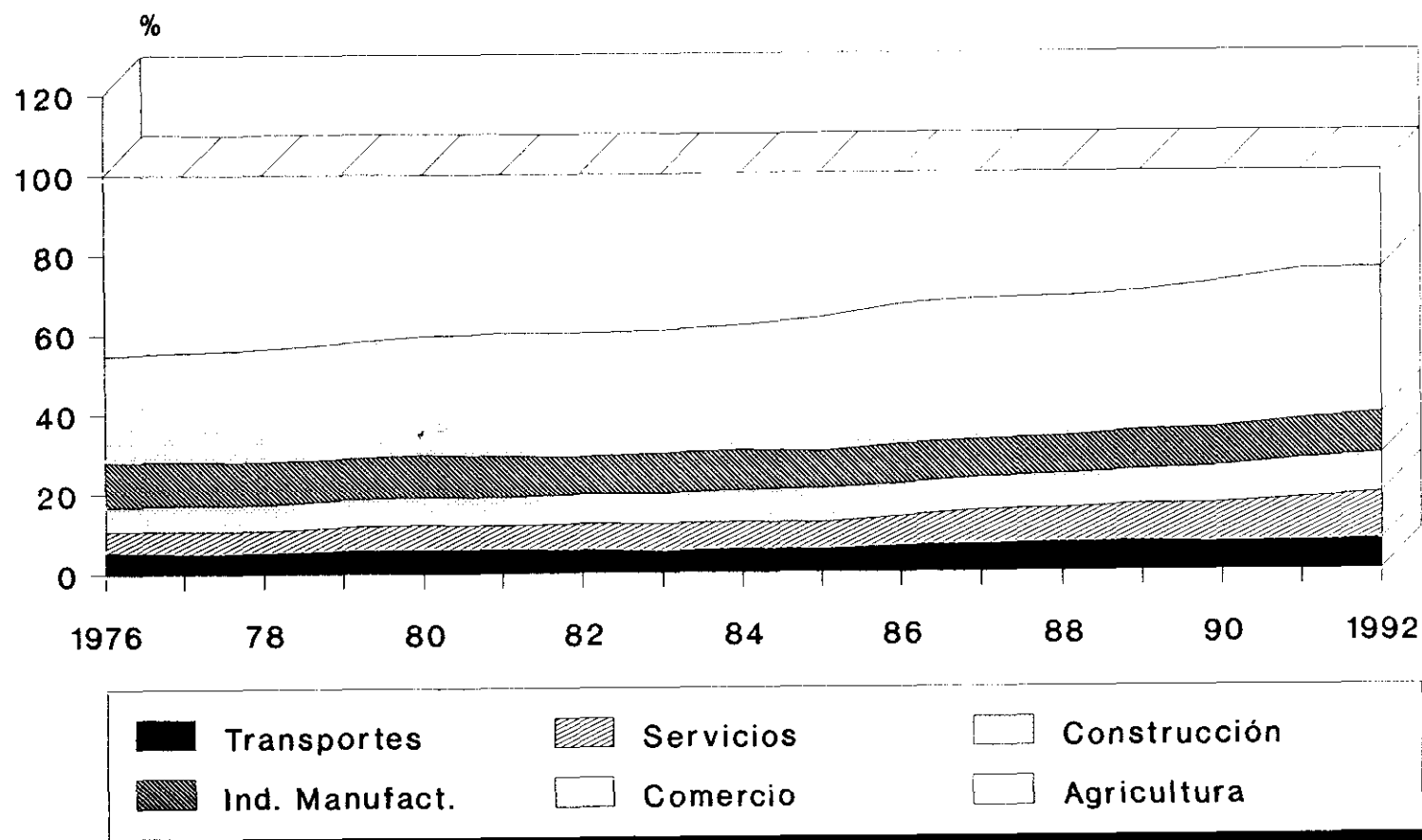


Fuente: INE: Censos de 1981 y 1991.

Gráfico 8:

ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Grandes Sectores

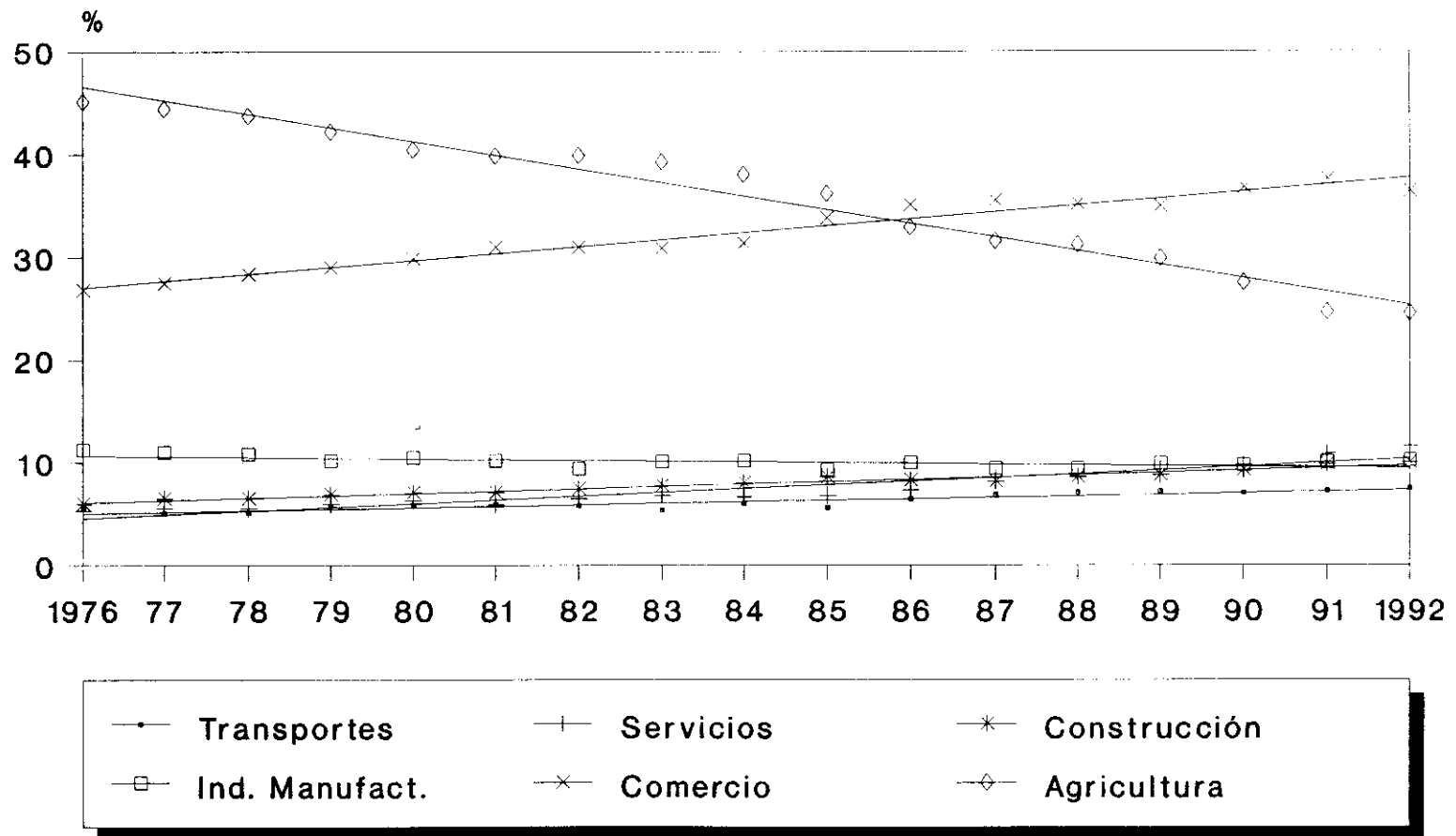


Fuente: cit.

Gráfico 8.1:

ACTIVIDAD EMPRESARIAL

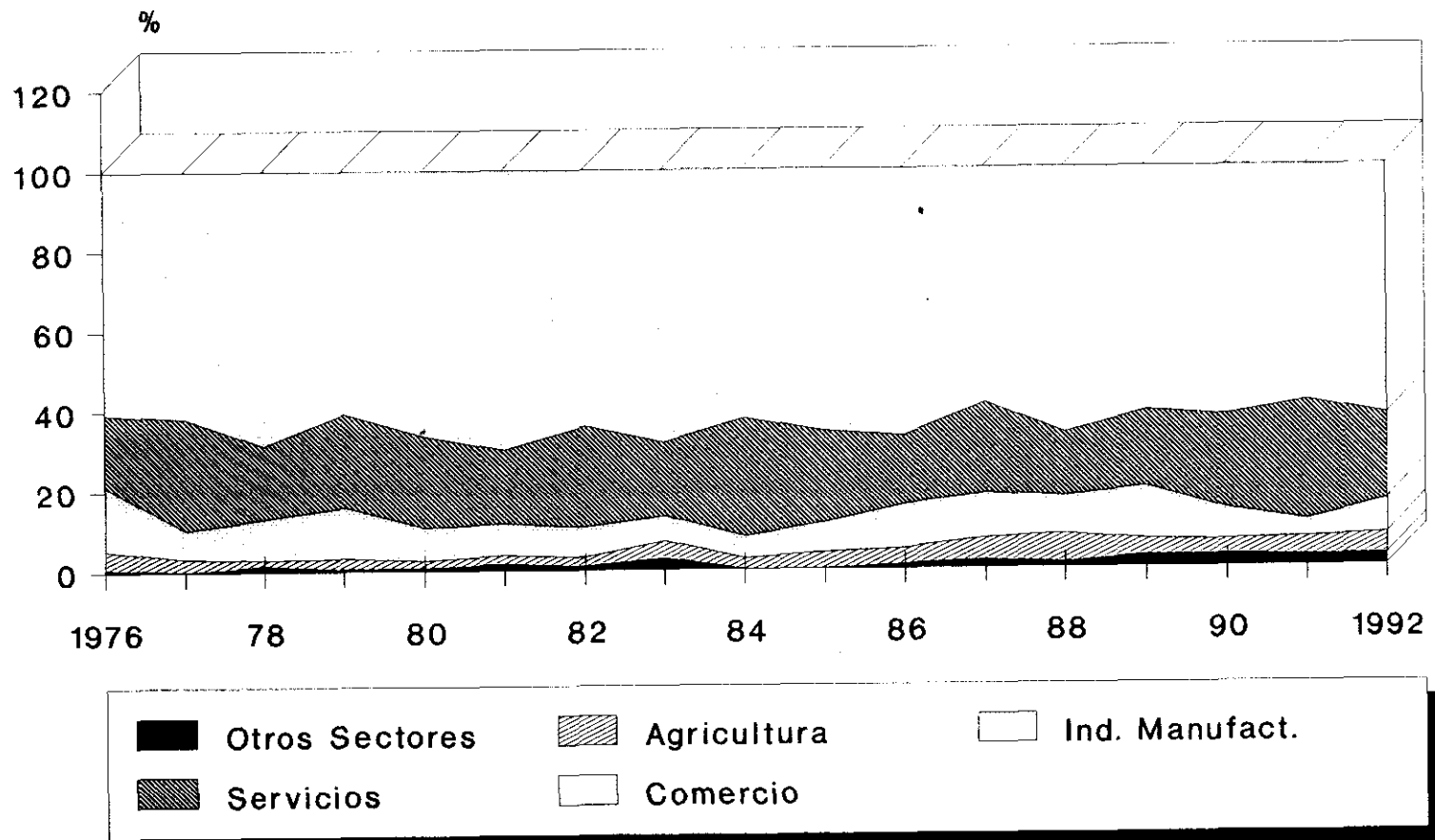
Tendencia



Fuente: cit.

Gráfico 8.2:

ACTIVIDAD EMPLEADORA FEMENINA Grandes Sectores

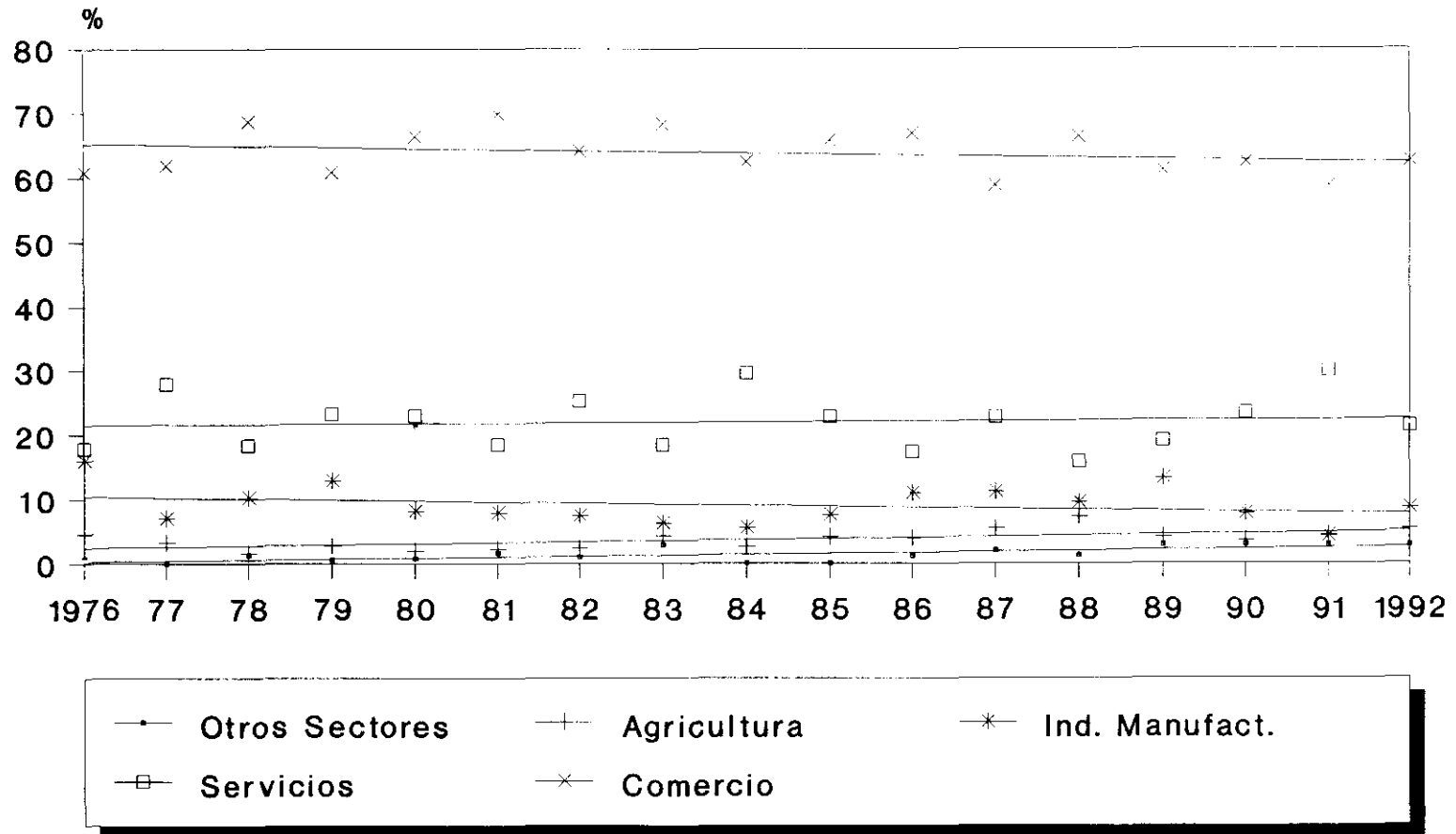


Fuente: cit.

Gráfico 8.2.1:

ACTIVIDAD EMPLEADORA FEMENINA

Tendencia

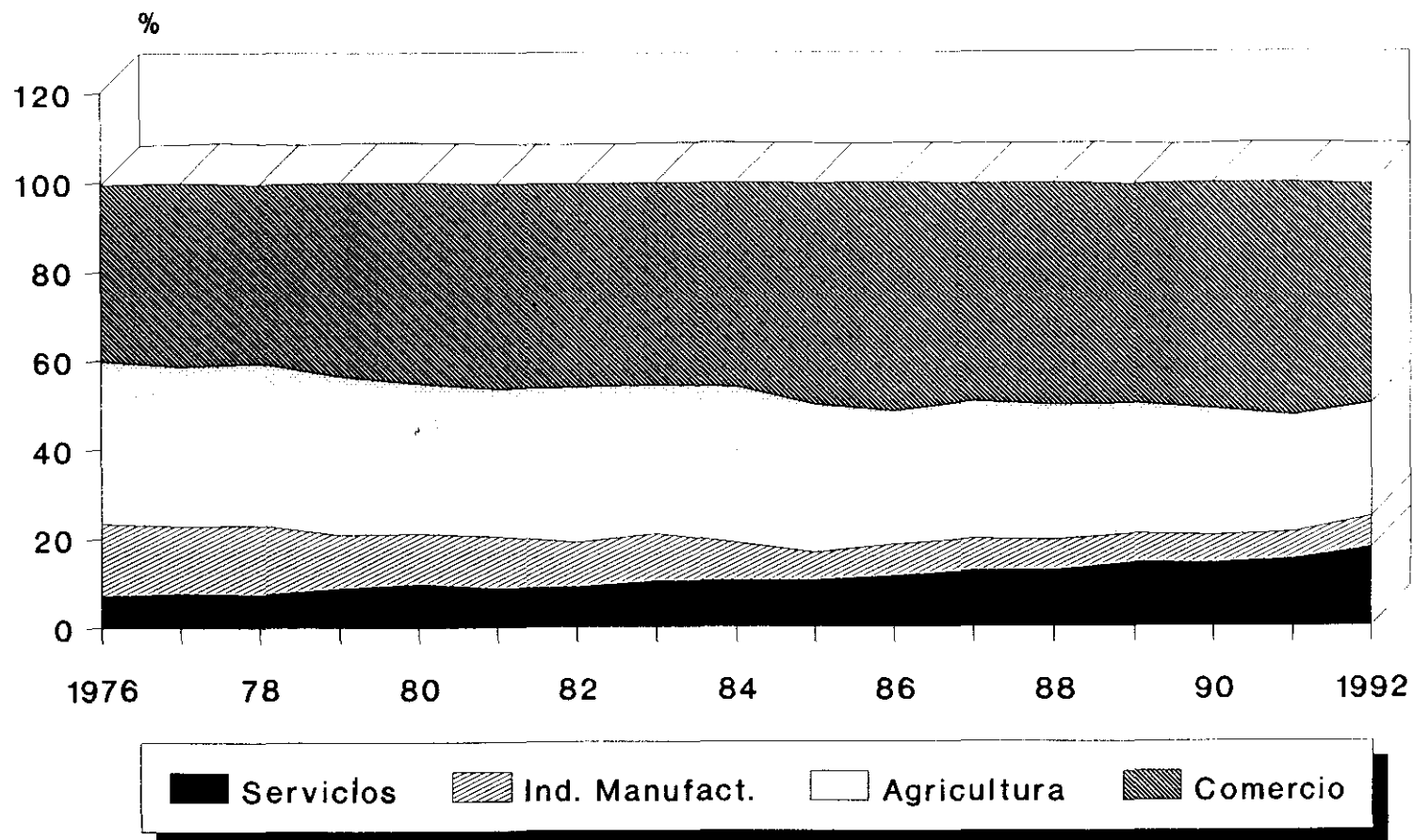


Fuente: cit.

Gráfico 8.3:

LXXII

ACTIVIDAD AUTONOMA FEMENINA Grandes Sectores

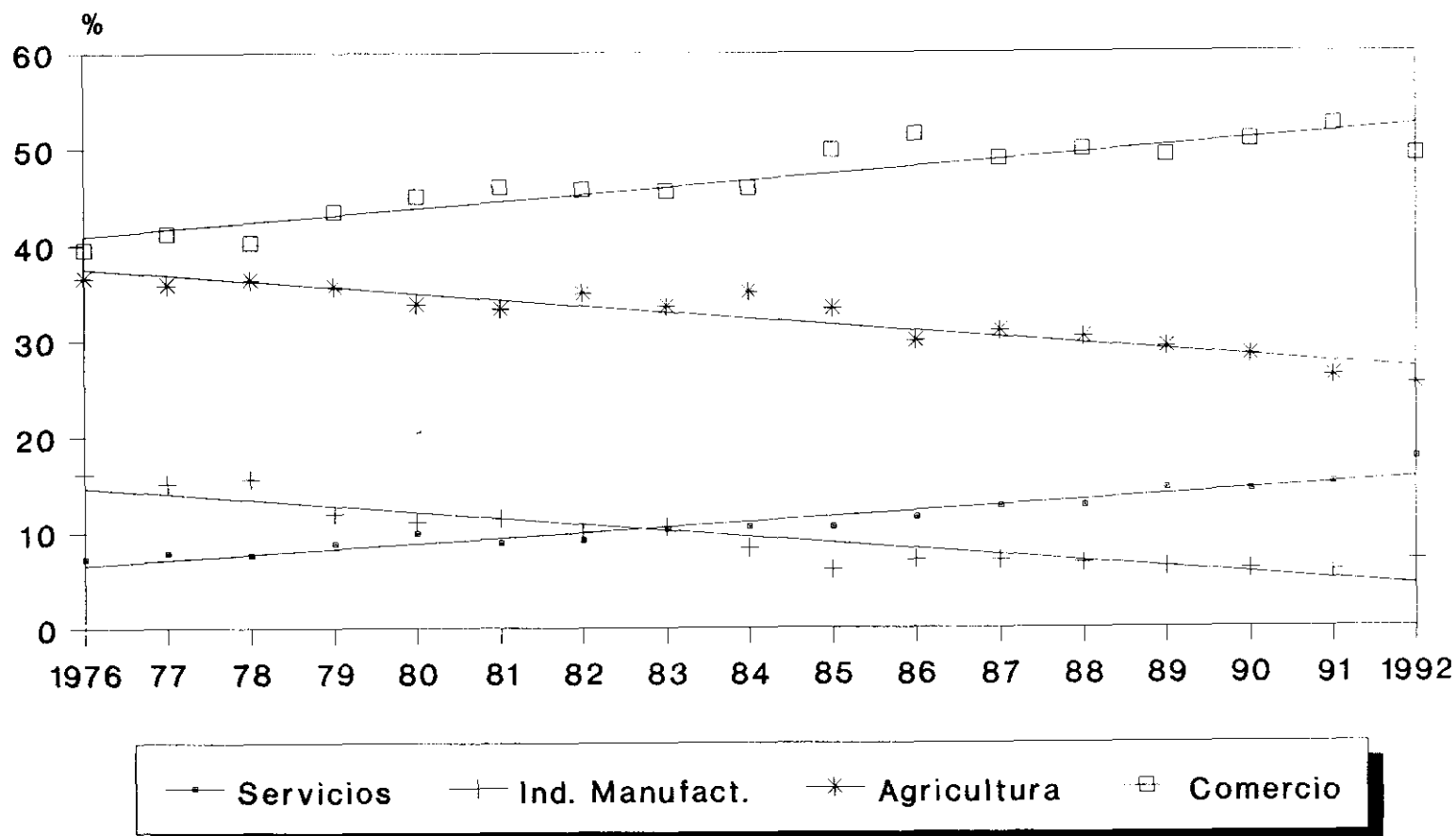


Fuente: cit.

Gráfico 8.3.1:

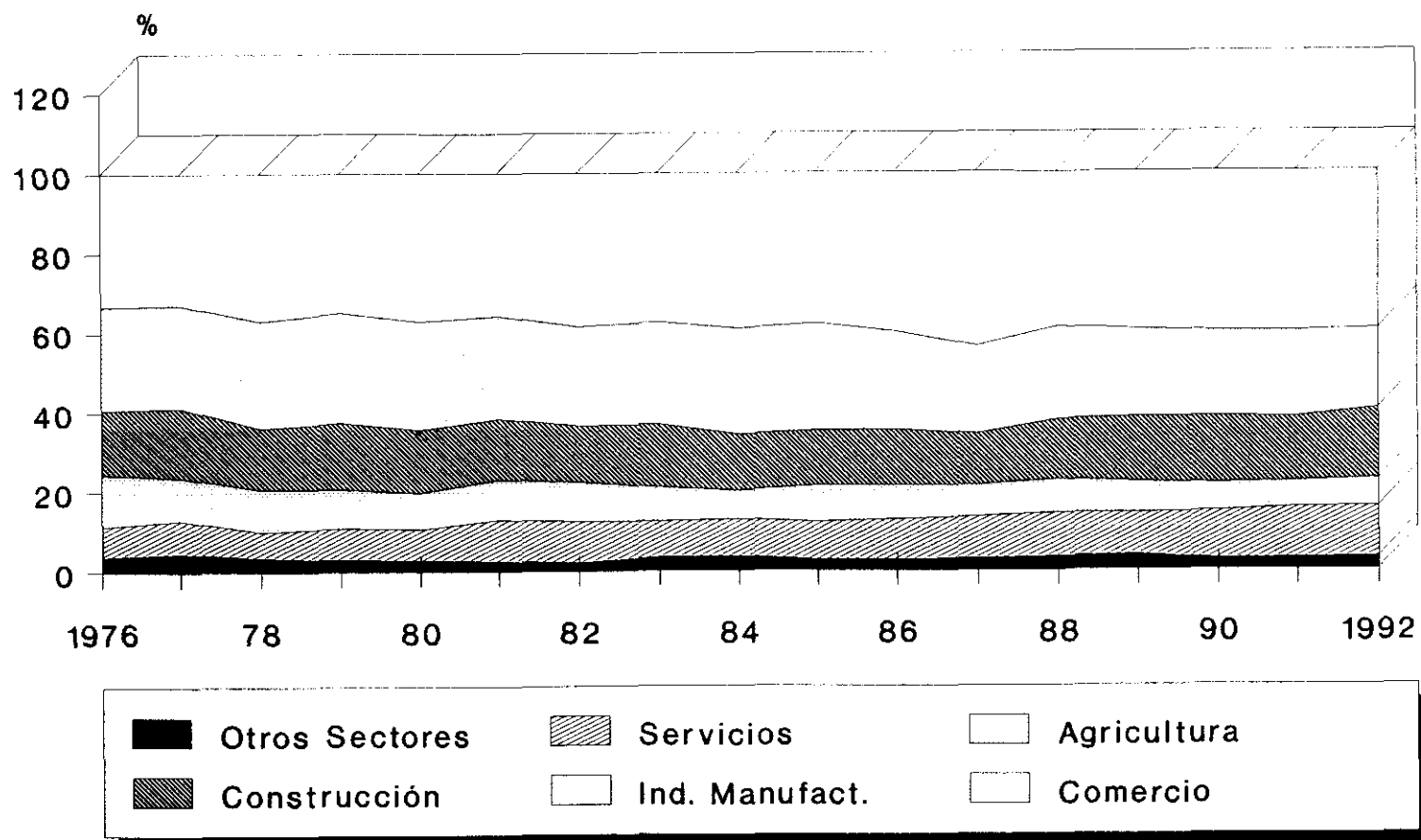
ACTIVIDAD AUTONOMA FEMENINA

Tendencia



Fuente: cit.

Gráfico 8.4:
ACTIVIDAD EMPLEADORA MASCULINA
Grandes Sectores

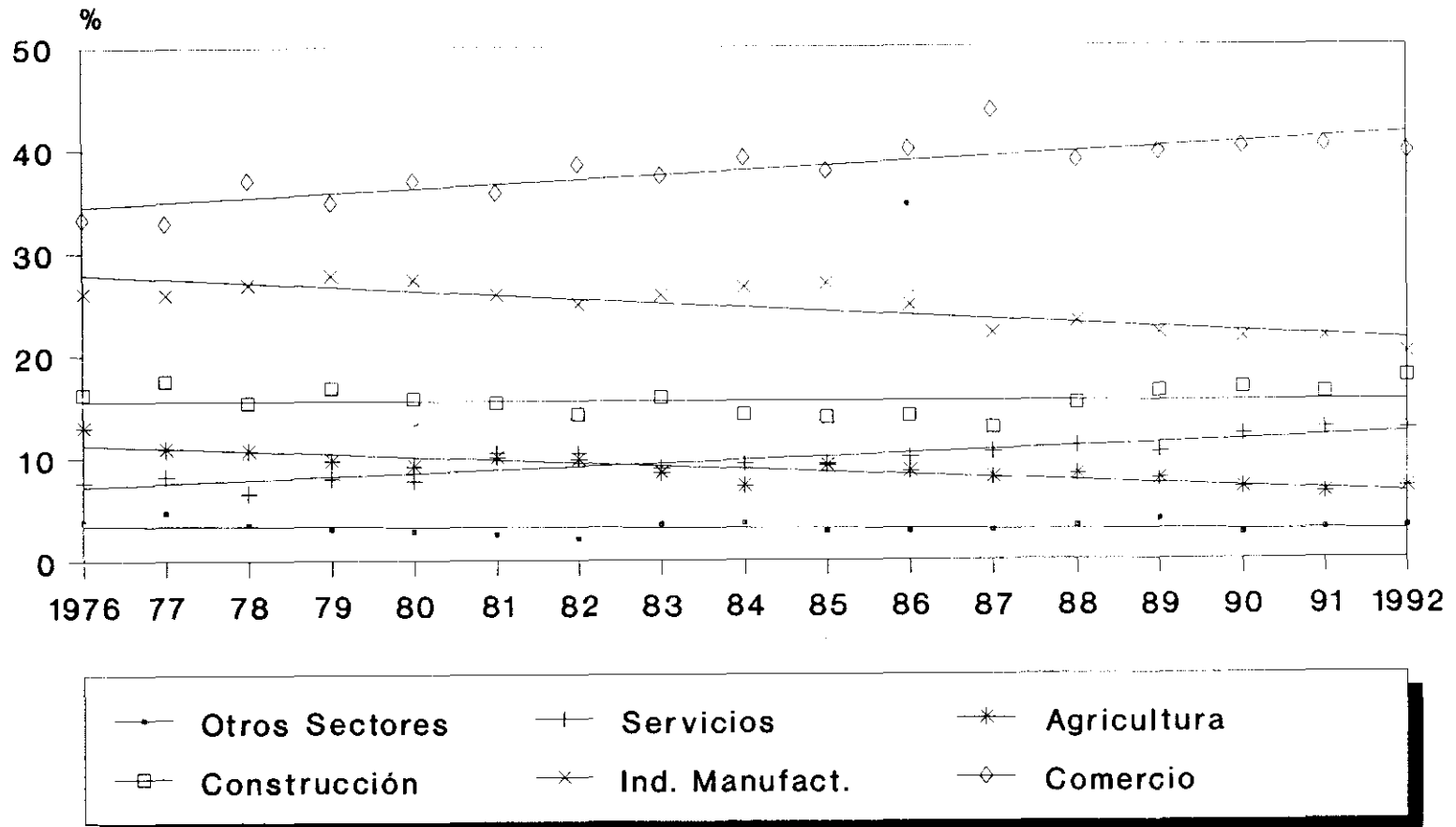


Fuente: cit.

Gráfico 8.4.1:

ACTIVIDAD EMPLEADORA MASCULINA

Tendencia

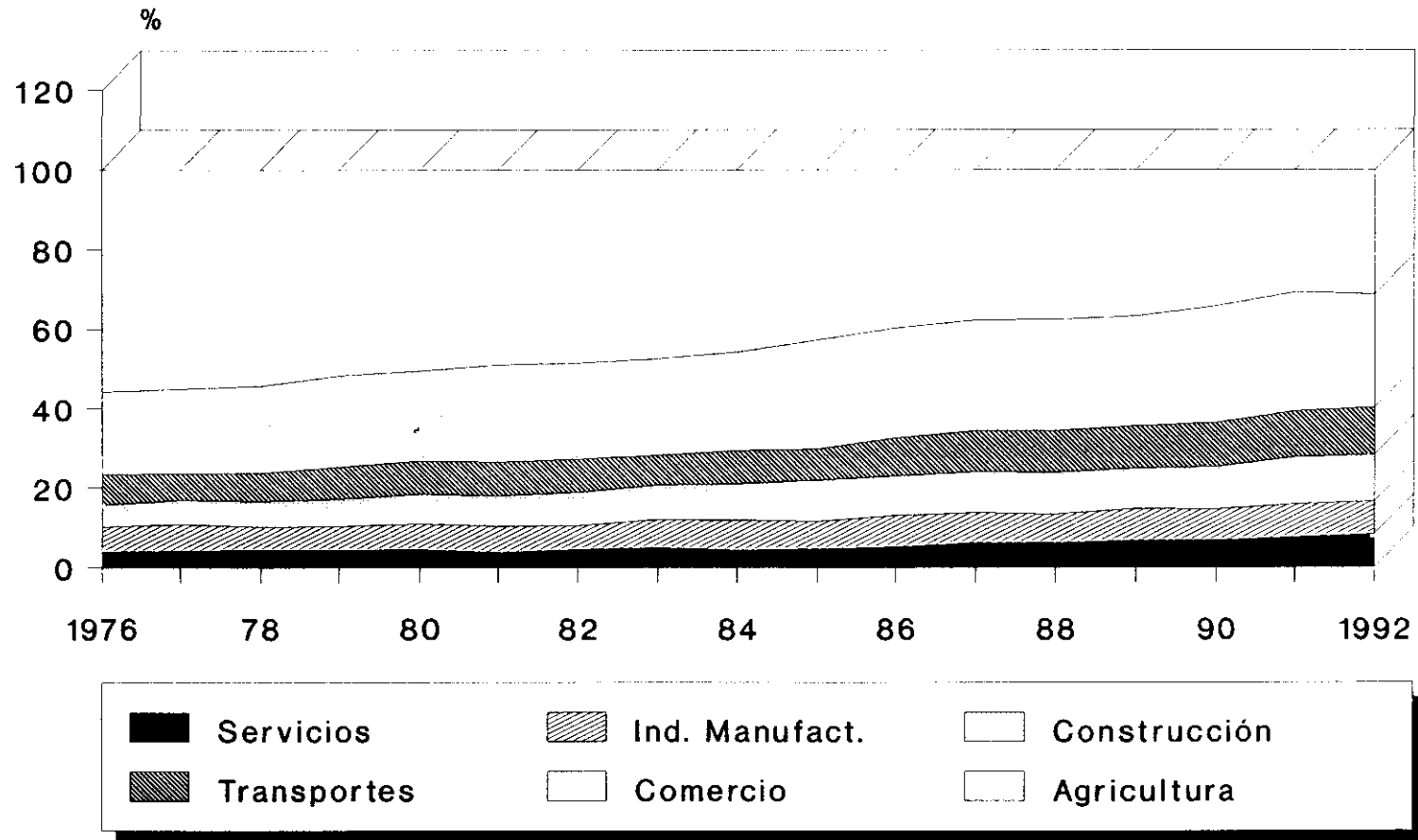


Fuente: cit.

Gráfico 8.5:

LXXVI

ACTIVIDAD AUTONOMA MASCULINA Grandes Sectores



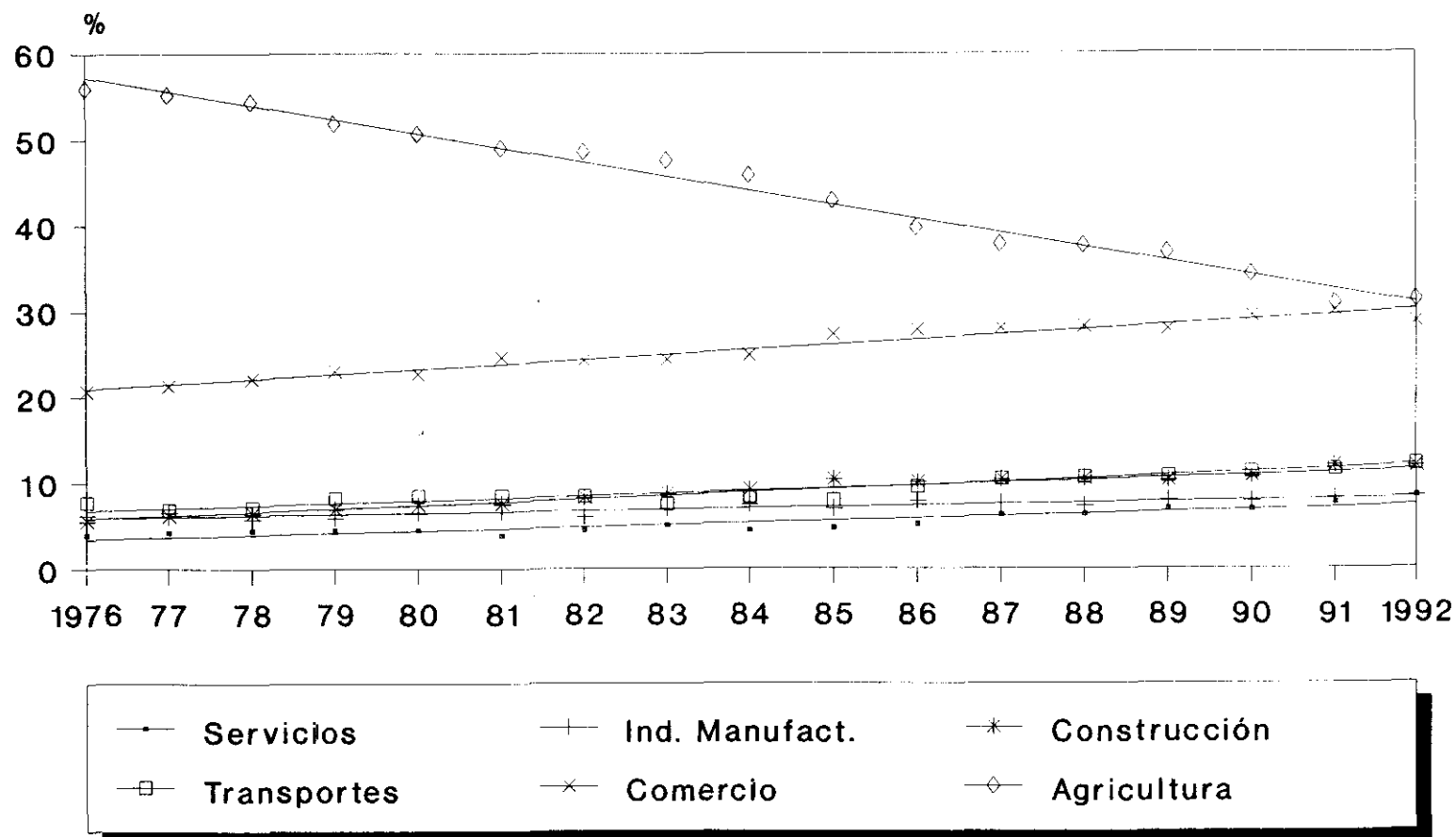
Fuente: cit.

Gráfico 8.5.1:

LXXVII

ACTIVIDAD AUTONOMA MASCULINA

Tendencia



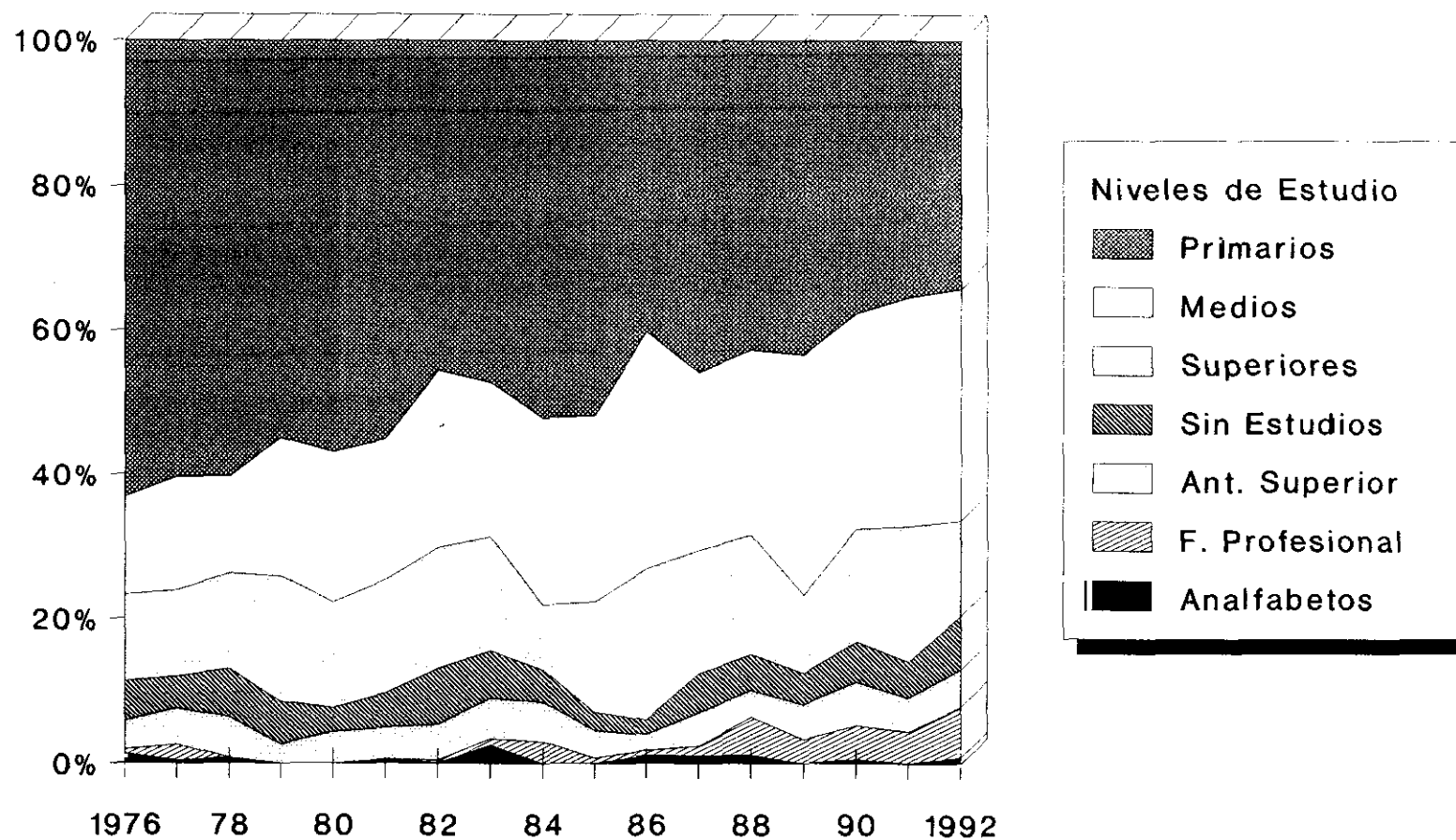
Fuente: cit.

Gráfico 9:

LXXVIII

FORMACION DE LAS EMPLEADORAS

Evolución, 1976-1992

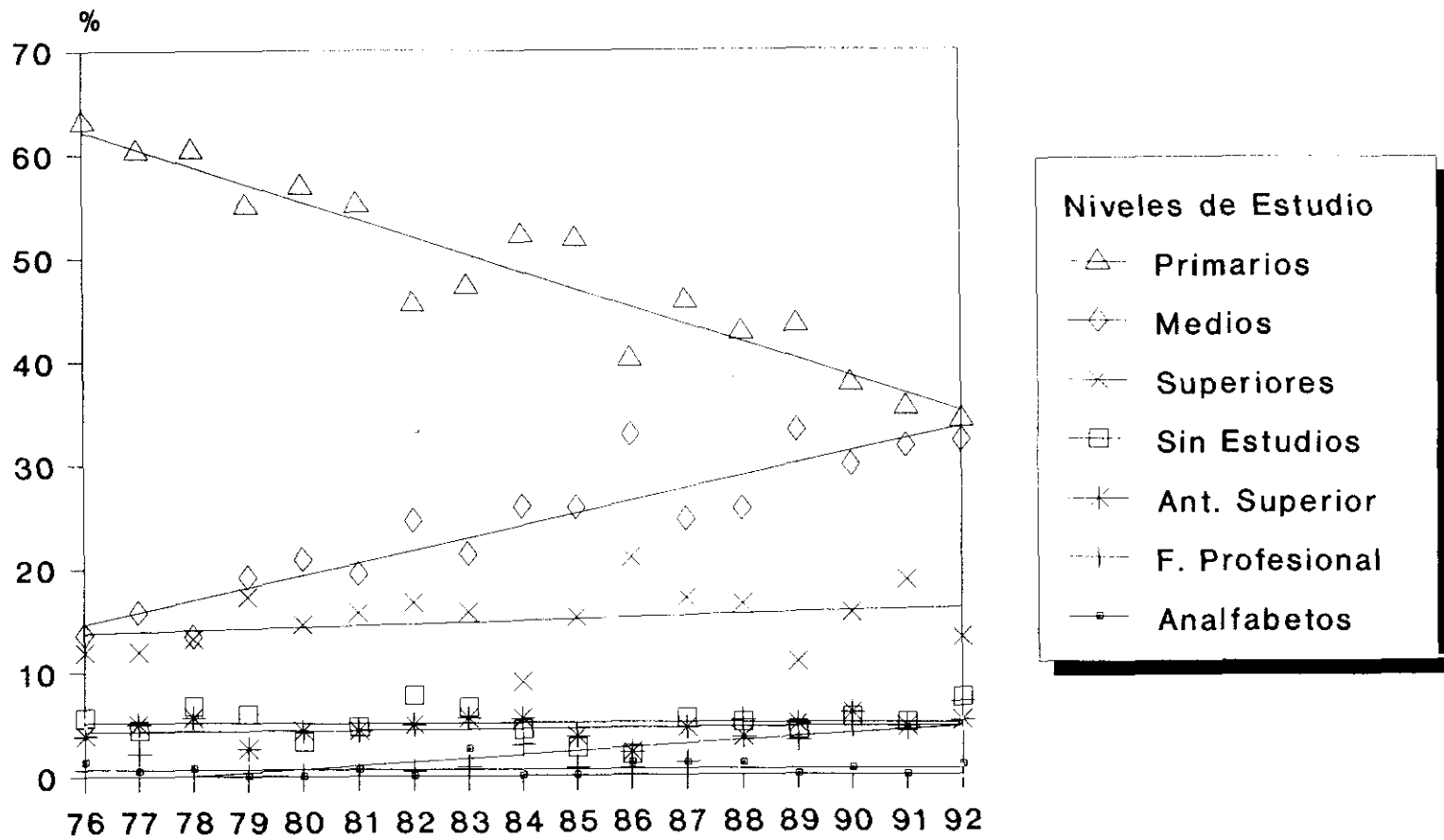


Fuente: cit.

Gráfico 9.1:

FORMACION DE LAS EMPLEADORAS

Tendencia



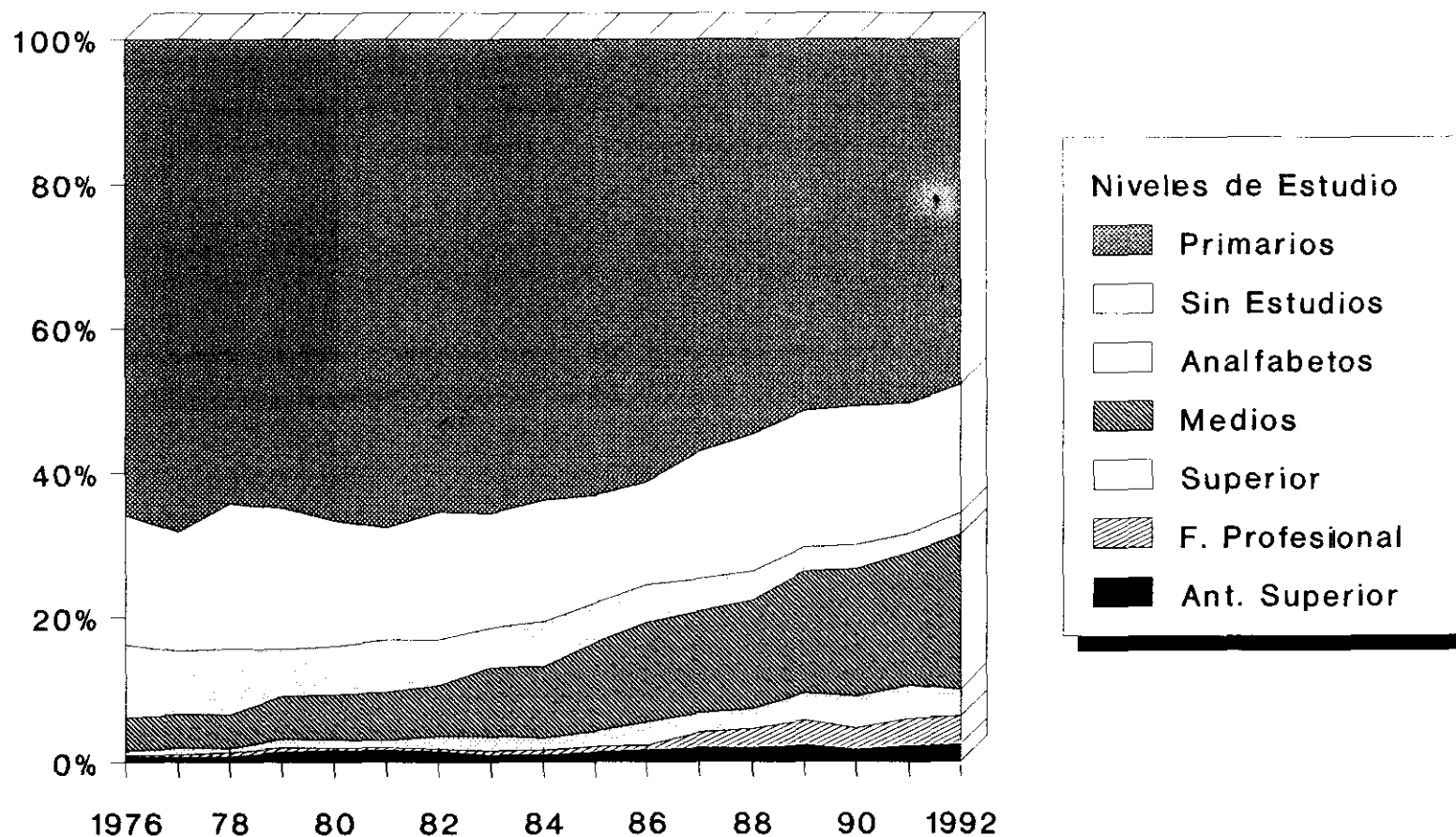
Fuente: cit.

Gráfico 9.2:

LXXX

FORMACION DE LAS AUTONOMAS

Evolución, 1976-1992

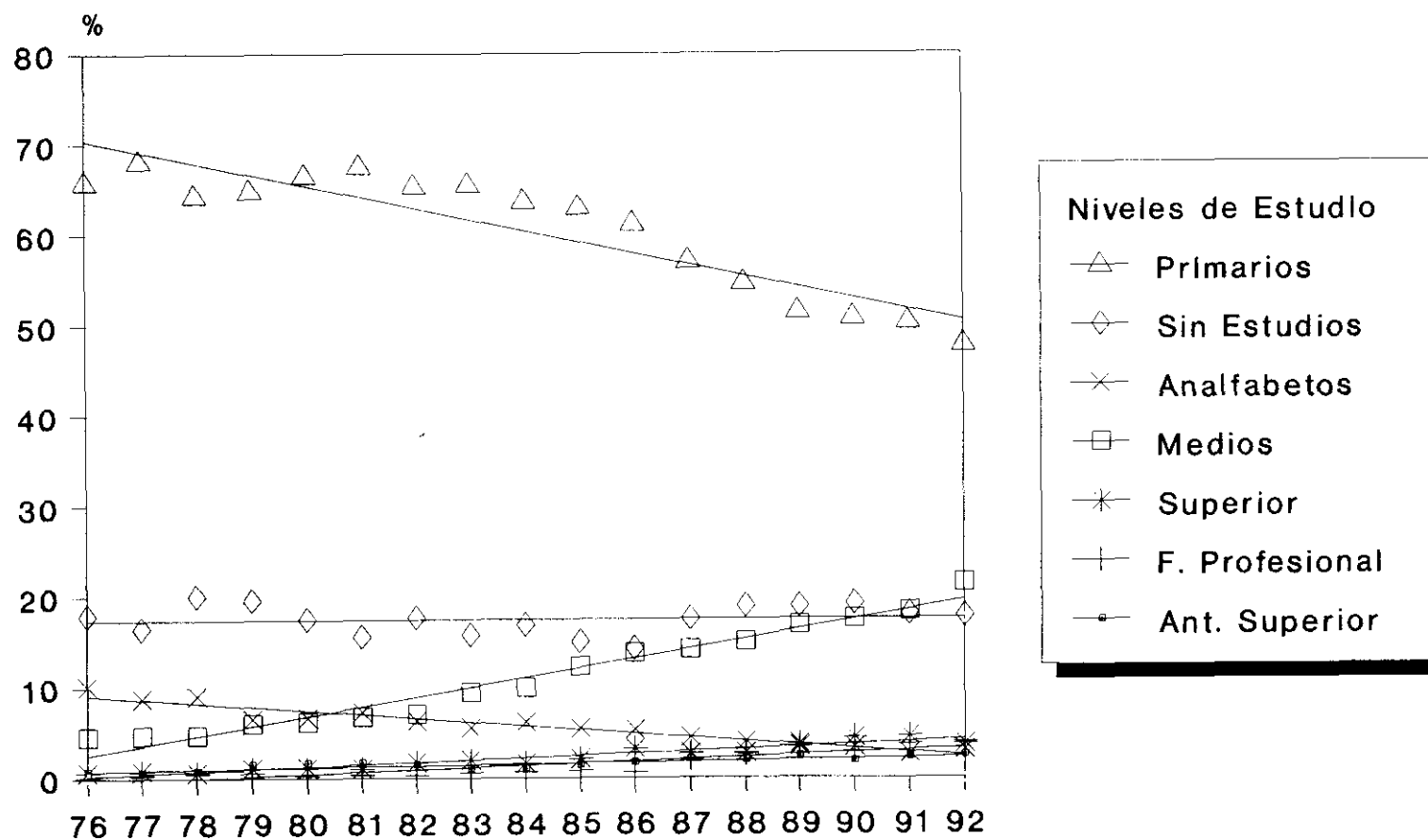


Fuente: cit.

Gráfico 9.2.1:

FORMACION DE LAS AUTONOMAS

Tendencia



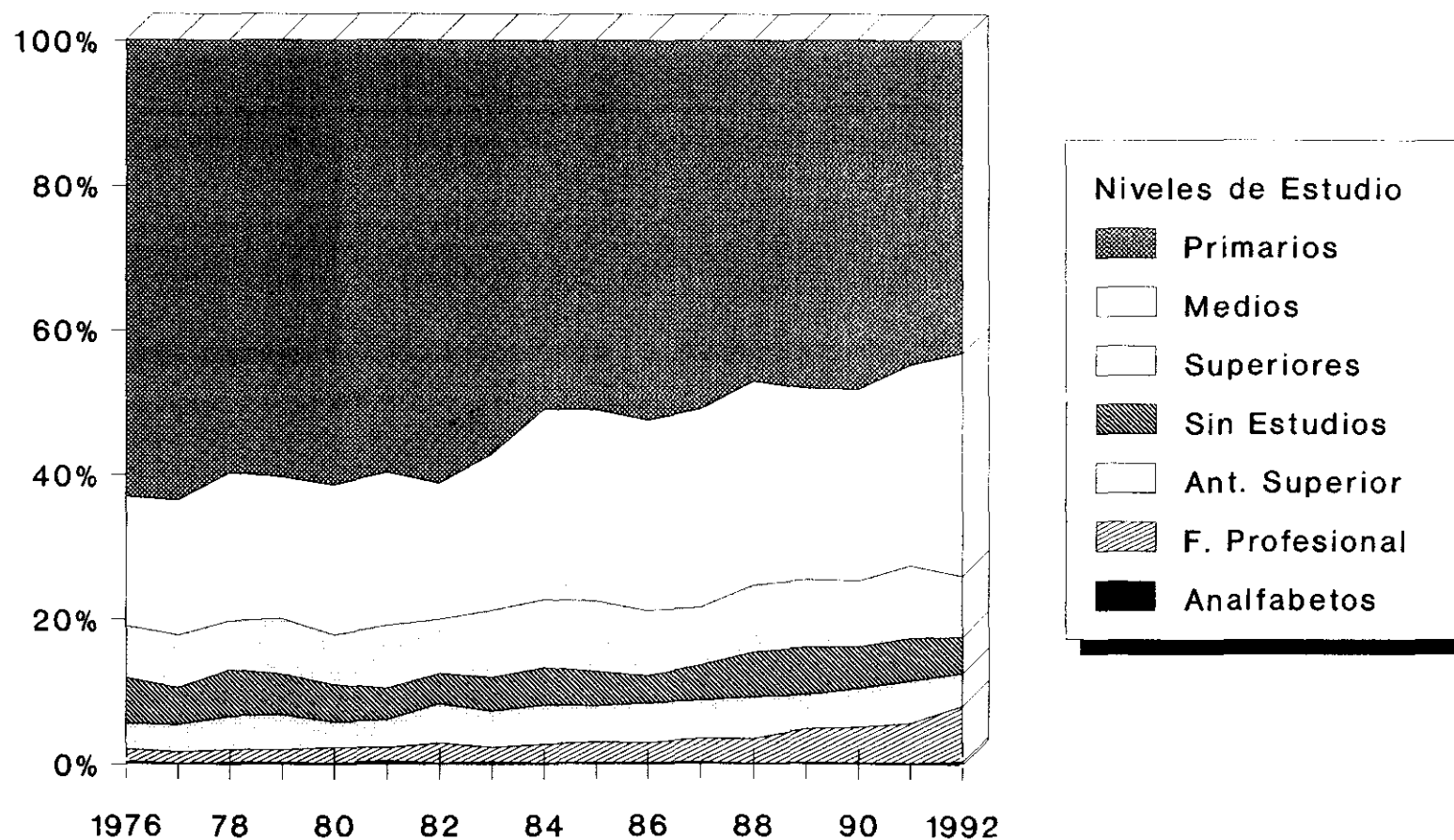
Fuente: cit.

Gráfico 9.3:

LXXXII

FORMACION DE LOS EMPLEADORES

Evolución, 1976-1992

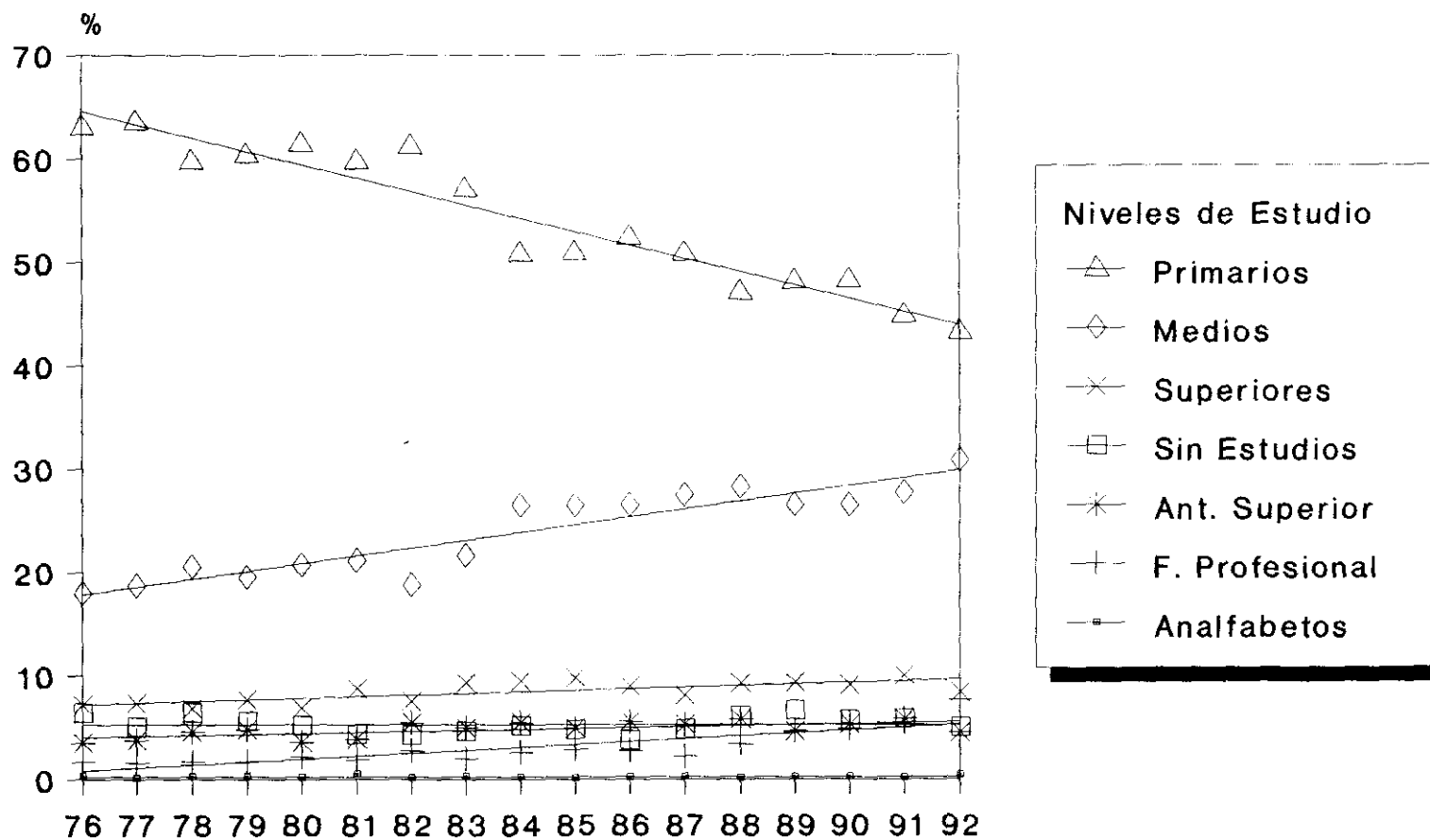


Fuente: cit.

Gráfico 9.3.1:

FORMACION DE LOS EMPLEADORES

Tendencia



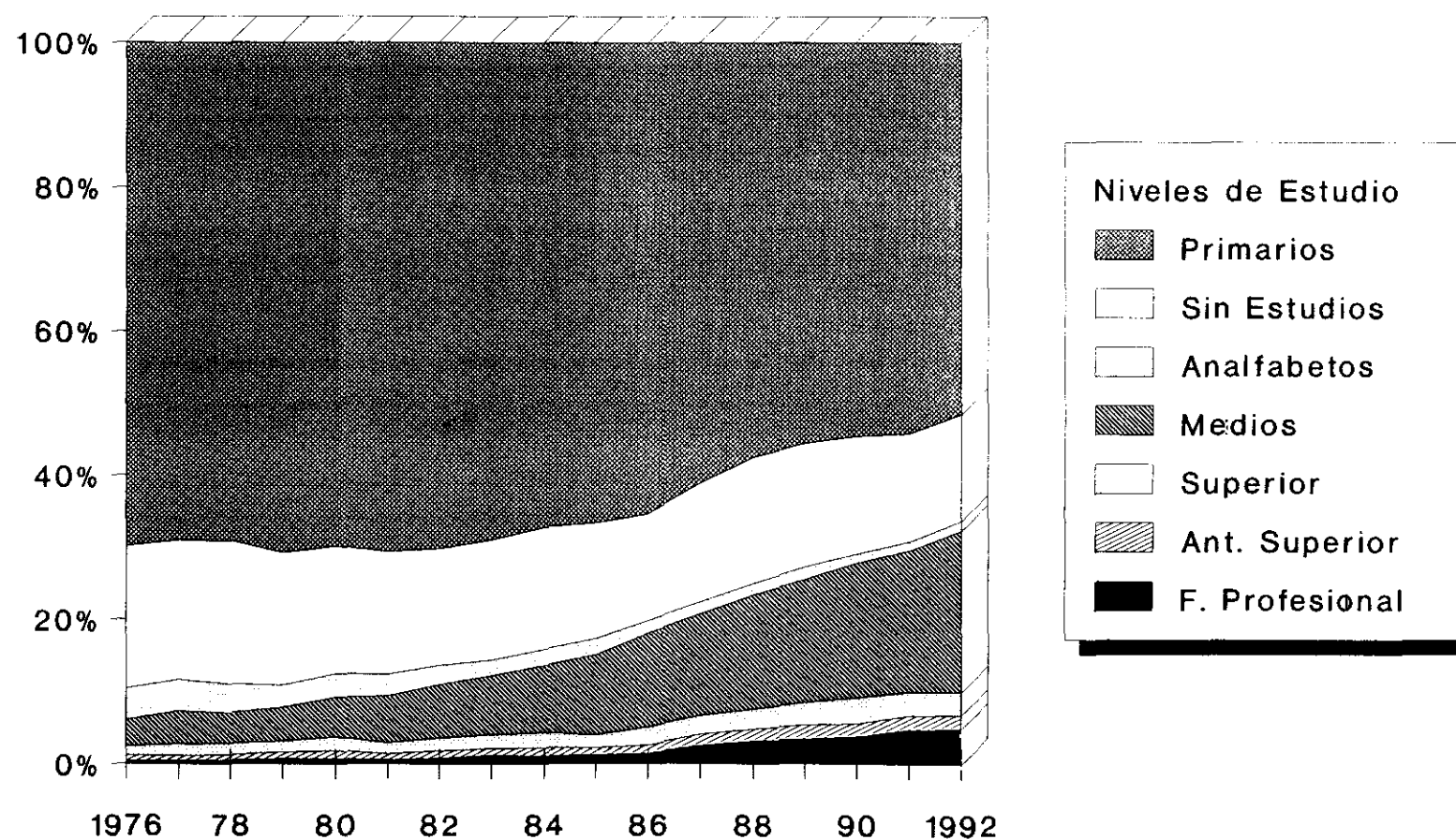
Fuente: cit.

Gráfico 9.4:

LXXXIV

FORMACION DE LOS AUTONOMOS

Evolución, 1976-1992

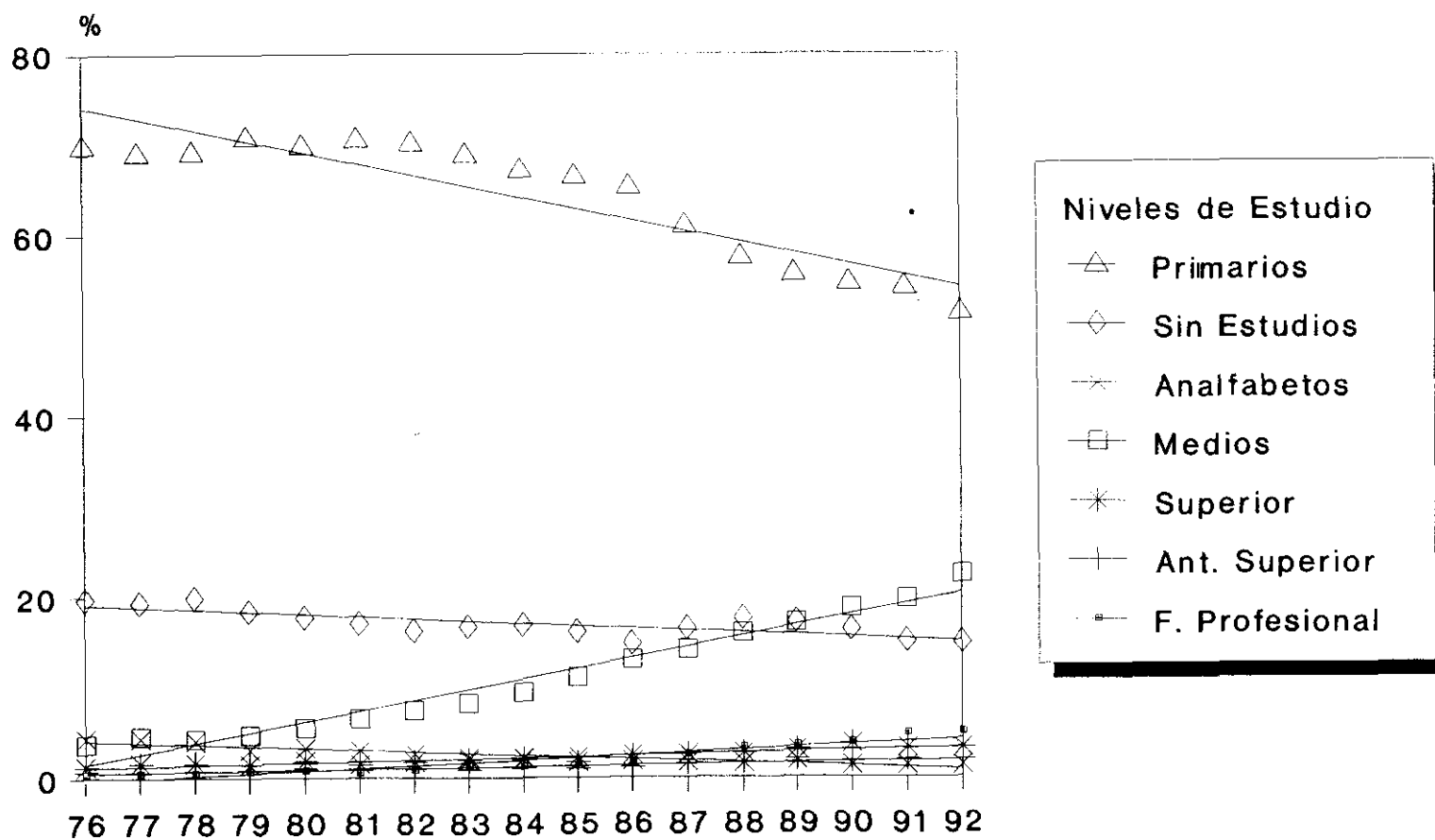


Fuente: cit.

Gráfico 9.4.1:

FORMACION DE LOS AUTONOMOS

Tendencia

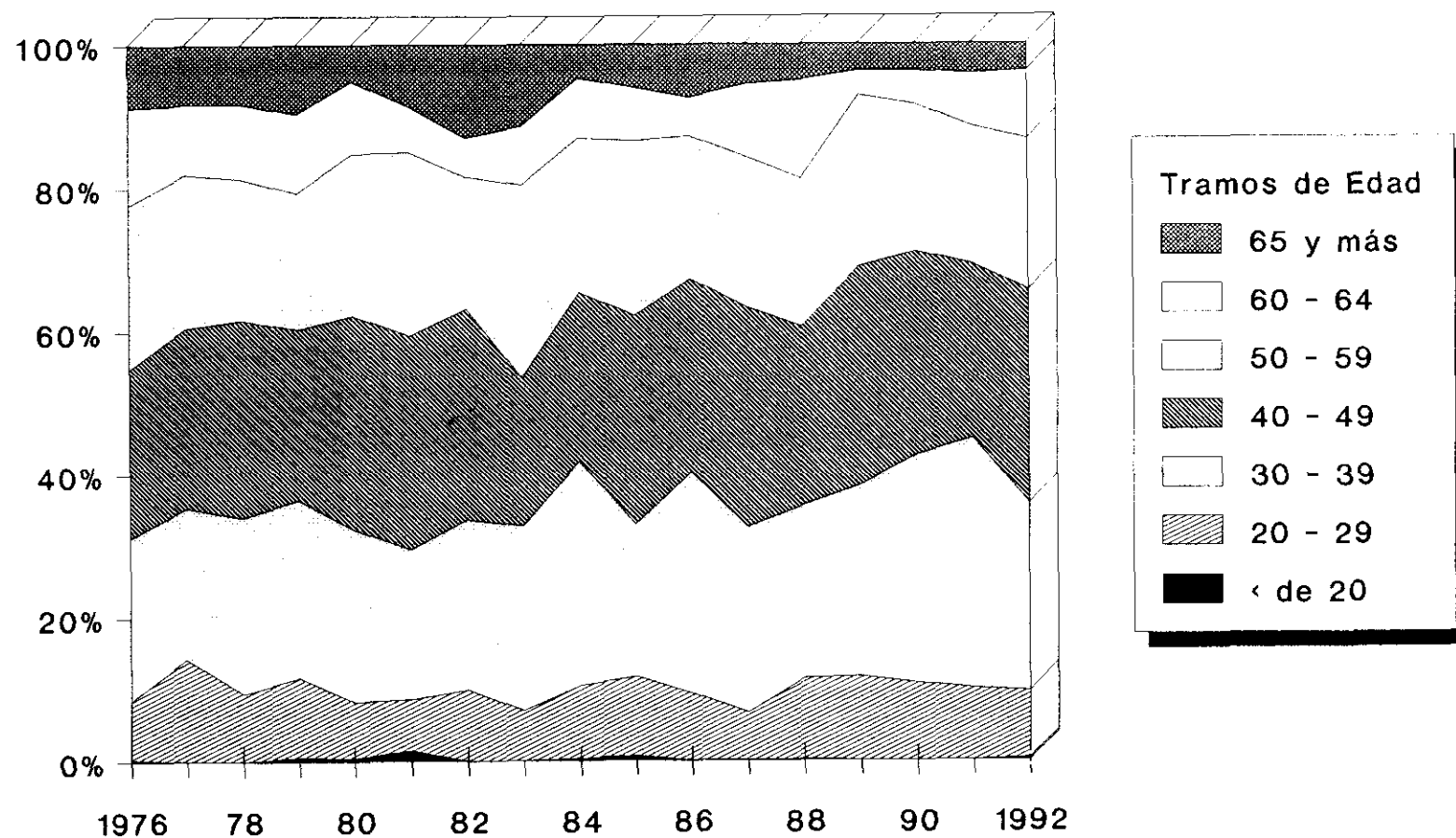


Fuente: cit.

Gráfico 10:

EDAD DE LAS EMPLEADORAS

Evolución, 1976-1992

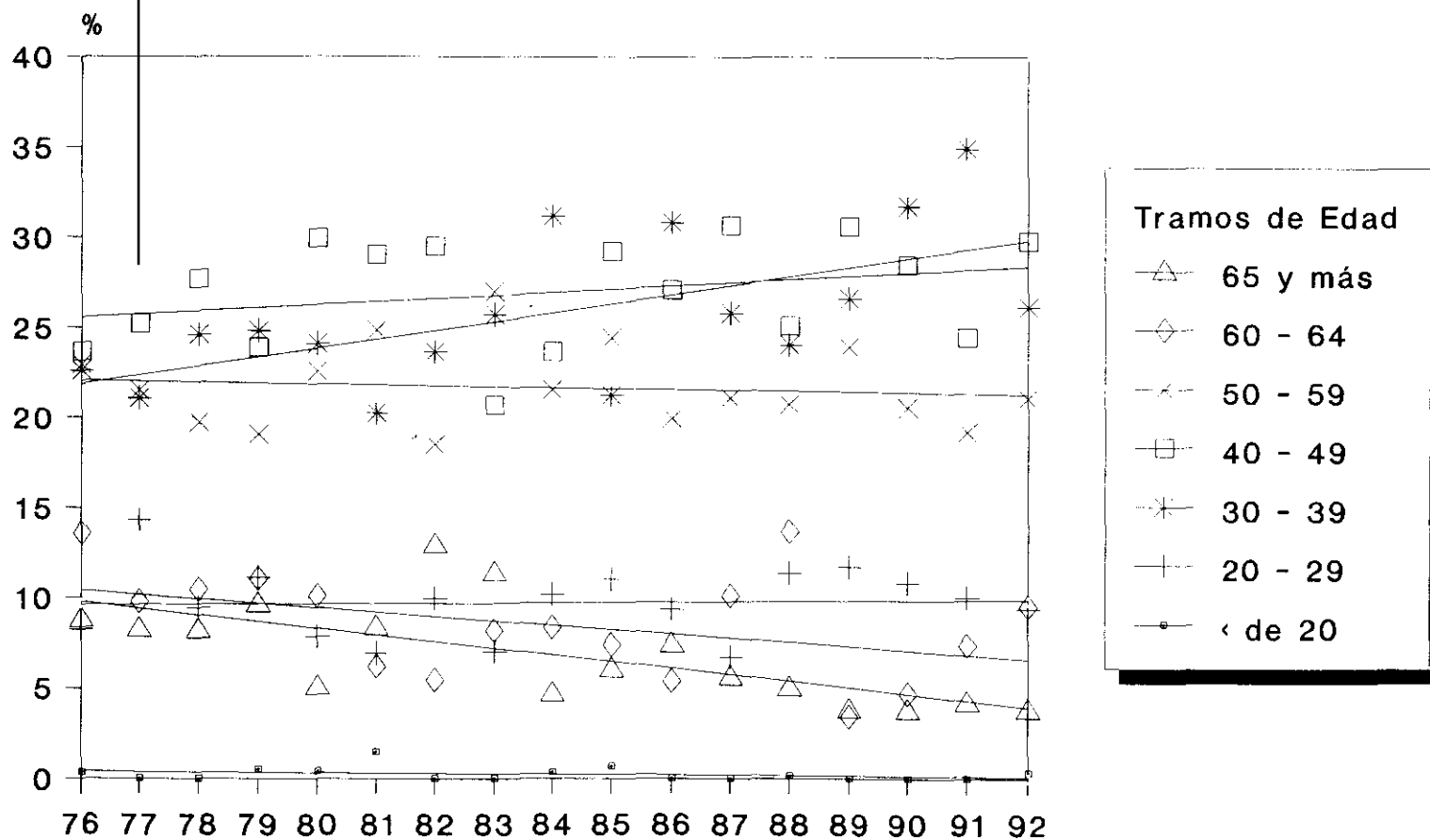


Fuente: cit.

Gráfico 10.1:

EDAD DE LAS EMPLEADORAS

Tendencia



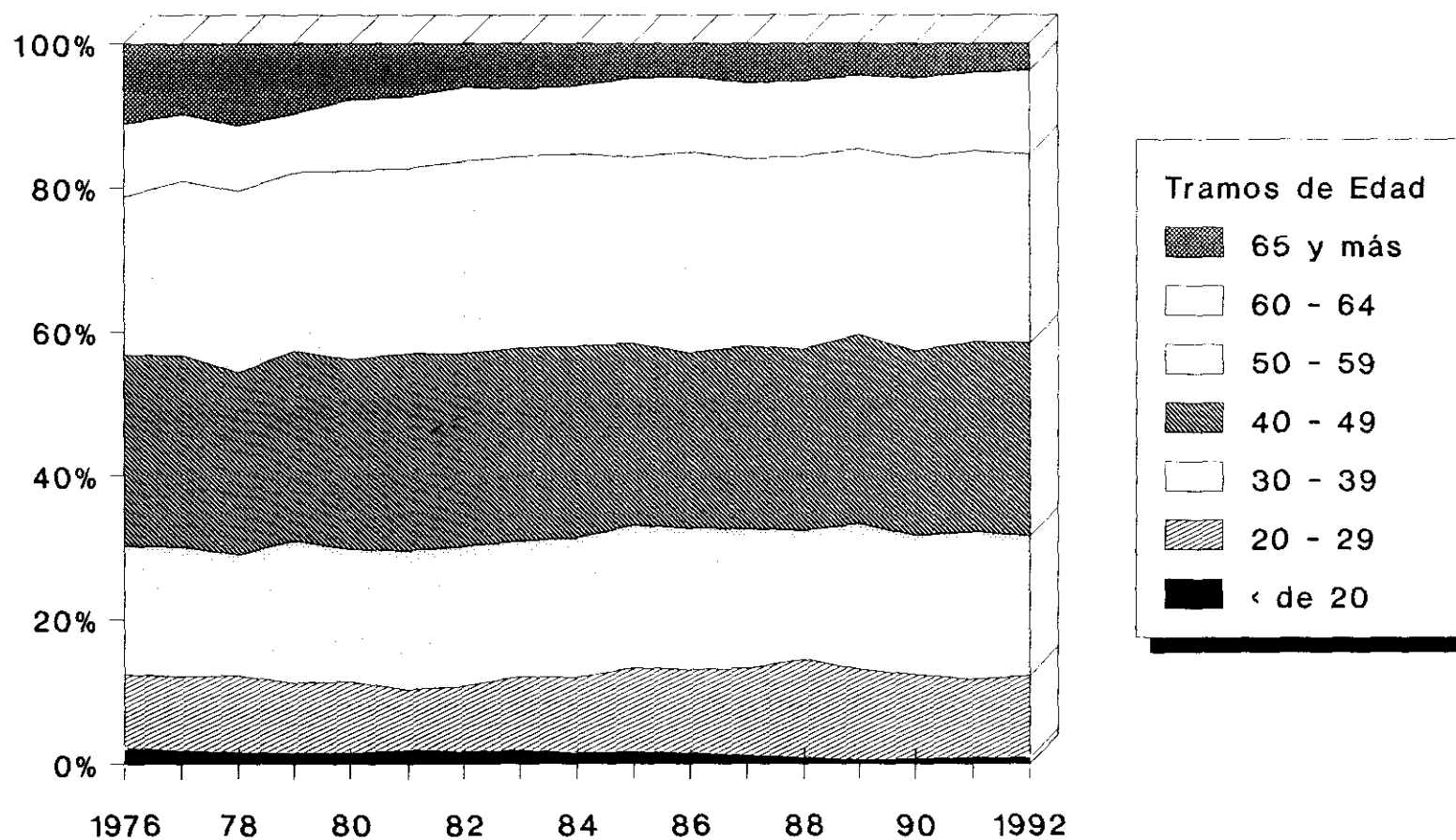
Fuente: cit.

Gráfico 10.2:

LXXXVIII

EDAD DE LAS AUTONOMAS

Evolución, 1976-1992



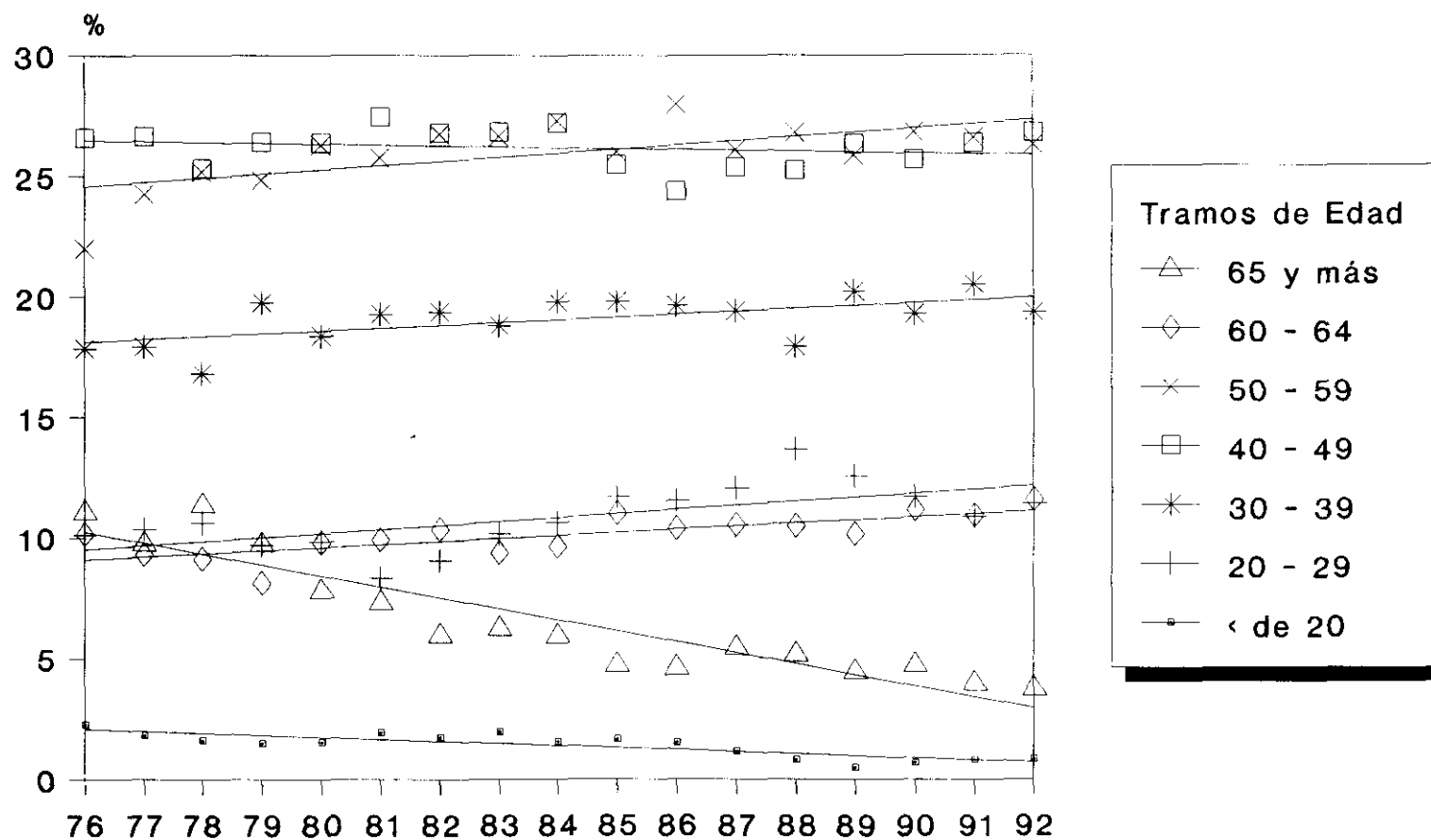
Fuente: cit.

Gráfico 10.2.1:

LXXXIX

EDAD DE LAS AUTONOMAS

Tendencia

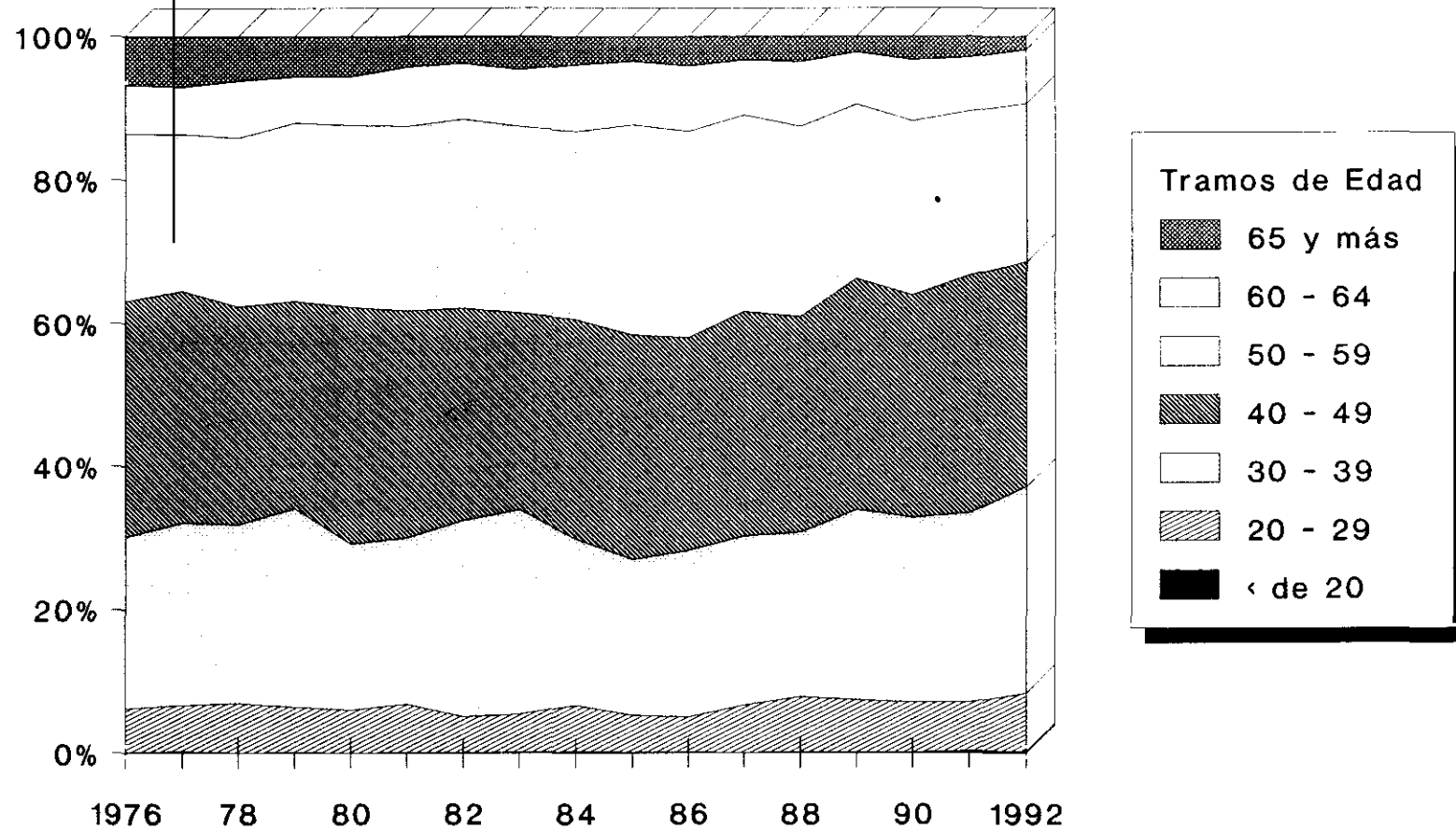


Fuente: cit.

Gráfico 10.3:

EDAD DE LOS EMPLEADORES

Evolución, 1976-1992

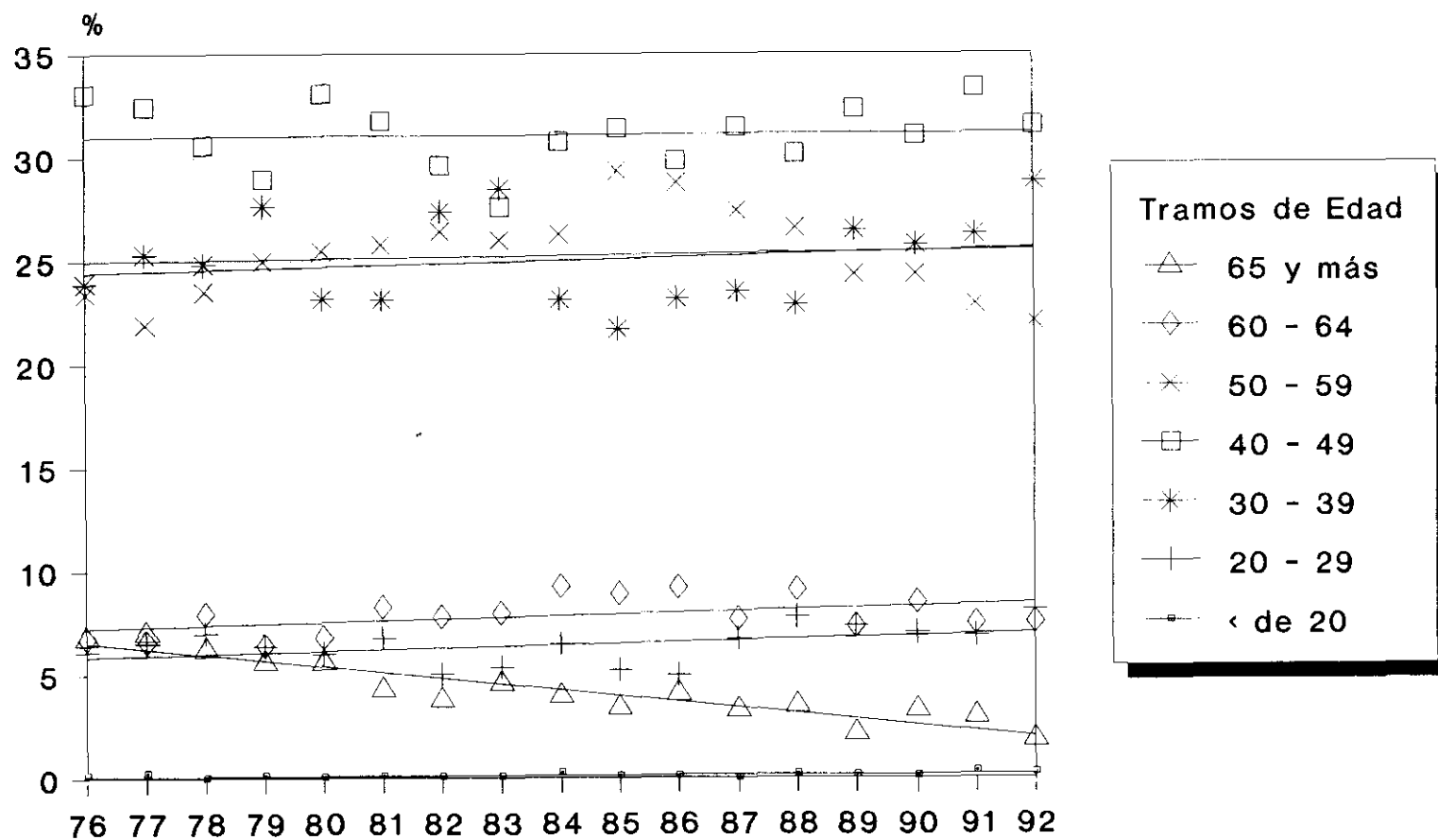


Fuente: cit.

Gráfico 10.3.1:

EDAD DE LOS EMPLEADORES

Tendencia



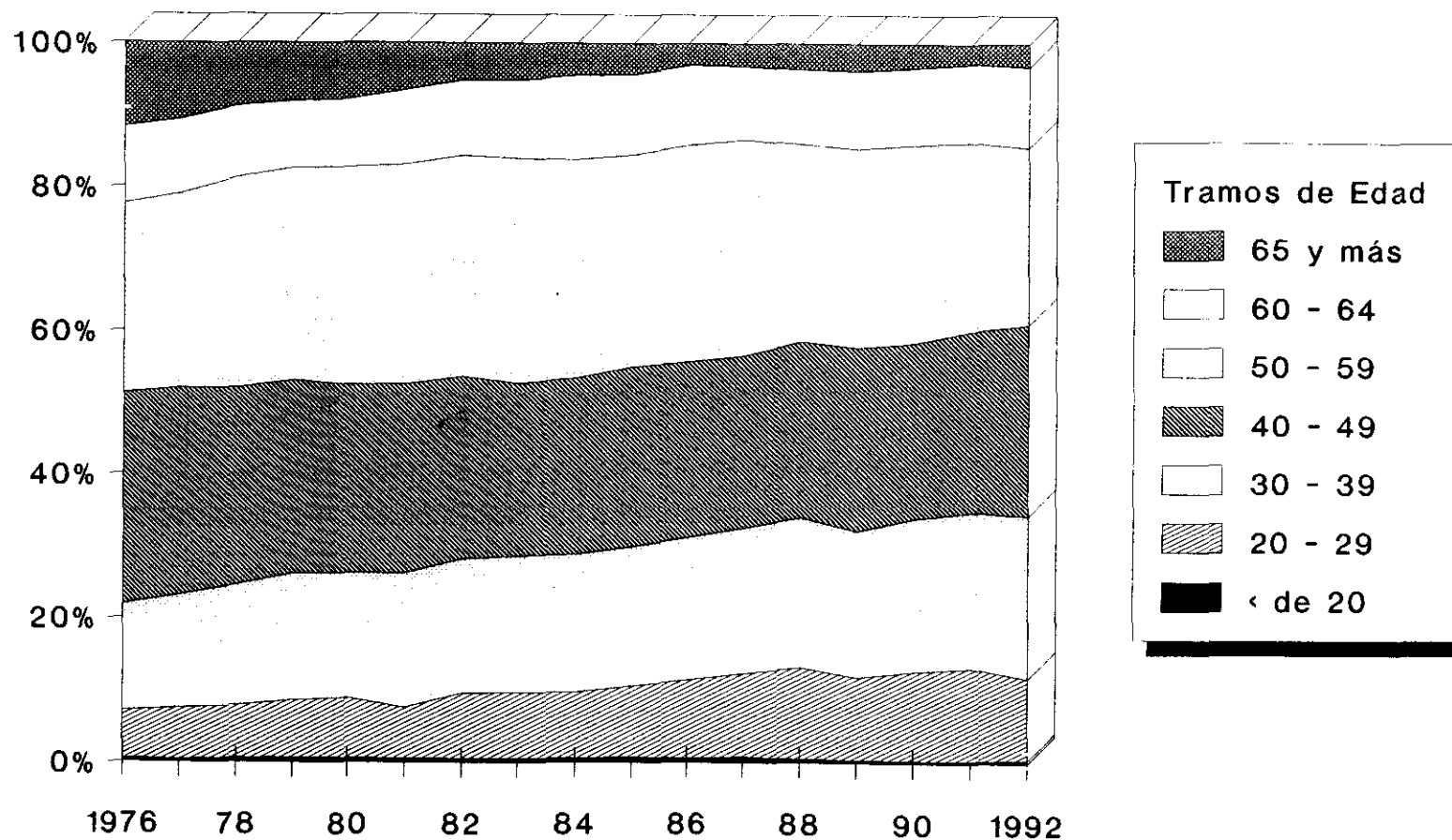
Fuente: cit.

Gráfico 10.4:

XCII

EDAD DE LOS AUTONOMOS

Evolución, 1976-1992

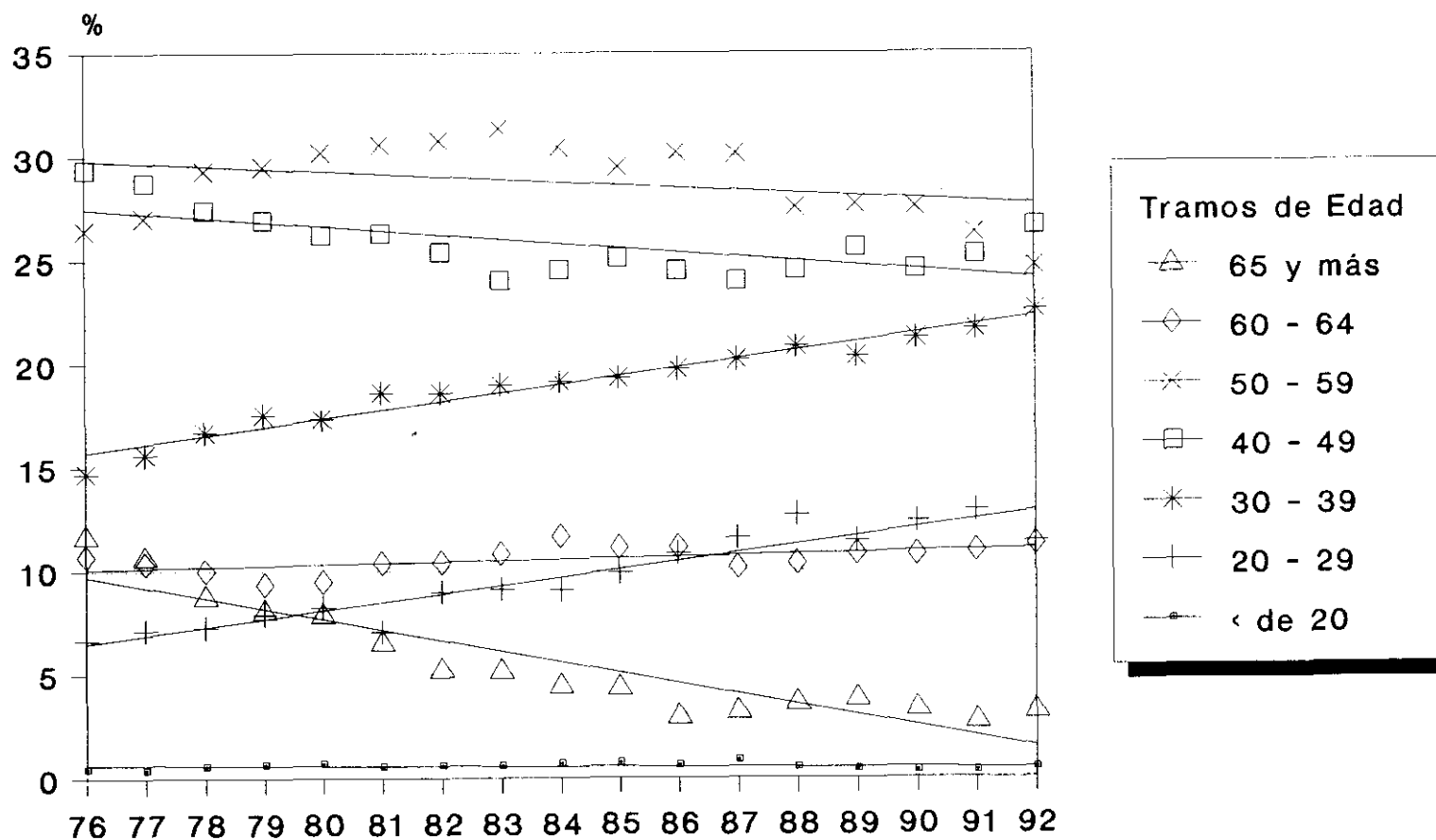


Fuente: cit.

Gráfico 10.4.1:

EDAD DE LOS AUTONOMOS

Tendencia



Fuente: cit.